

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN
TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN
DAN ARSIP DAERAH KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana
Pendidikan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam
pada Fakultas Tarbiyah dan
Keguruan UIN Alauddin

Oleh:

RIKA PRIMI RAHAYU
NIM 20300115051

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rika Primi Rahayu
NIM : 20300115051
Tempat/Tanggal lahir : Selayar, 03 April 1996
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Samata
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Makassar, 12 November 2018

Penyusun


Rika Primi Rahayu
NIM : 20300115051


PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”, yang disusun oleh **Rika Primi Rahayu**, NIM: 20300115051, mahasiswa jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang *munaqasyah* yang diselenggarakan pada hari **Senin, 11 November 2019 M**, bertepatan dengan tanggal **14 Rabiul Awal 1441 H**, dan dinyatakan telah dapat menerima sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dengan beberapa perbaikan.

Samata, 11 November 2019 M
14 Rabiul Awal 1441 H

DEWAN PENGUJI (SK Dekan 3695 Tahun 2019)

Ketua	: Mardhiah, S.Ag., M.Pd.	
Sekretaris	: A. Ika Prasasti Abrar, S.Si., M.Pd.	(.....)
Munaqisy I	: Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	(.....)
Munaqisy II	: Dr. Muhammad Rusmin B, M.Pd.I.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd.	(.....)
Pembimbing II	: Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.	(.....)

Mengetahui :
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar, 



Dr. H. Mariuni, S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197810112005011006


PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **Rika Primi Rahayu** Nim: **20300115051**, Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan Islam pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”*, memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang munaqasyah.


Demikian persetujuan ini diberikan untuk dipergunakan dan diproses lebih lanjut.

Samata-Gowa, 05 November 2019

Pembimbing I


Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd.
NIP.19760911 200501 1 005

Pembimbing II


Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.
NIP.19681231 201411 1 006

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji hanya milik Allah swt atas rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dicurahkan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini hingga selesai. Salam dan shalawat senantiasa penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad *Sallallahu' Alaihi Wasallam* sebagai satu-satunya uswahtun hasanah dalam menjalankan aktivitas keseharian kita.

Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat dalam perkuliahan pada program Strata Satu Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah ikut membantu terselesainya penyusunan skripsi ini. Semoga amal baiknya mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah swt.

Melalui tulisan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus, istimewa kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda **Abdul Karim** dan ibunda **Nur Kaya** serta segenap keluarga besar kedua belah pihak yang telah mengasuh, membimbing dan membiayai penulis selama dalam pendidikan, sampai selesainya skripsi ini, kepada beliau penulis senantiasa memanjatkan doa semoga Allah swt mengasihi, dan mengampuni dosanya. Serta tak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada teman-temanku Mustapa, Aswita, Arwini, Hyko, dinda dan ayu yang juga senantiasa memberikan kebaikan, motivasi, doa dan masukan untuk penulis.

Penghargaan dan ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. **Prof. H. Hamdan Juhannis, MA, PhD**, selaku Rektor UIN Alauddin Makassar beserta Wakil Rektor I, II, III, dan IV.
2. **Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I**, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
3. **Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.** dan **Mardhiah, S.Ag., M.Pd**, selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Alauddin Makassar.
4. **Dr. H. Arifuddin Siraj, M.Pd.** dan **Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I**, selaku pembimbing I dan II yang telah memberi arahan, pengetahuan baru dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini, serta membimbing peneliti sampai tahap penyelesaian.
5. **Ridwan Idris, S.Ag, M.Pd.** dan **Dr. Muhammad Rusmin B, M.Pd.I**, selaku penguji I dan II yang telah memberi arahan, pengetahuan baru dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Para dosen, karyawan dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang secara konkrit memberikan bantuannya baik langsung maupun tidak langsung.
7. Kepala Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah memberikan izin dalam melakukan penelitian, serta para pegawai yang juga ikut membantu dalam penelitian ini.

8. Saudara-saudaraku tercinta yang telah memberikan motivasi dan dorongan serta selalu memberikan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2015 yang telah mengajari peneliti tentang arti sebuah persaudaraan.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini masih sangat banyak kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah jualah peneliti serahkan segalanya, semoga semua pihak yang membantu peneliti mendapat pahala di sisi Allah swt, serta semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua orang khususnya bagi peneliti sendiri. Aamiin.

Samata-Gowa, 12 November 2019

Peneliti,


Rika Primi Rahayu
NIM : 20300115051

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Hipotesis.....	5
D. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN TEORETIS	10
A. Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan	10
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan.....	10
2. Indikator – Indikator Gaya Kepemimpinan	22
B. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Perpustakaan.....	23
1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai	23
2. Indikator - Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Jenis dan Lokasi Penelitian	33
B. Pendekatan Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	34
D. Metode Pengumpulan Data	35
E. Instrumen Penelitian.....	36
F. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar	44
B. Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan Penelitian.....	68
BAB V PENUTUP	74
A. Kesimpulan	74
B. Implikasi Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
PERSURATAN	
RIWAYAT HIDUP	

ABSTRAK

Nama : Rika Primi Rahayu

NIM : 20300115051

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, (2) gambaran pengembangan SDM pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dan (3) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif pada penelitian ini. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala perpustakaan dan pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 56 orang yang terdiri dari 20 orang laki-laki dan 36 orang perempuan. Data diperoleh melalui instrumen angket dan dokumentasi, dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial.

Gambaran gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori tinggi yakni 80,35% dan pengembangan sumber daya manusia pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori tinggi yakni 64,28%. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 6,71 > t_{0,05(56)} = 1,67$ untuk taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, ada beberapa implikasi terhadap pihak pimpinan demi tercapainya pengembangan sumber daya manusia pegawai yaitu: 1) mengoptimalkan kemampuan skill pimpinan dalam hal ini kepala perpustakaan, 2) hendaknya pimpinan memberikan pelatihan yang berkesinambungan kepada para pegawainya dalam hal pengembangan, 3) disarankan adanya penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar tentang gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai serta faktor-faktor lain yang menunjang pencapaian pengembangan sumber daya manusia pegawai yang lebih baik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Atau dengan bahasa lain, penulis mendefinisikan organisasi sebagai sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama. Bagaimana kerja sama dapat dilakukan ketika karakter orang-orang atau kelompok orang yang ada di dalam organisasi sangat berbeda-beda, didorong oleh motif yang berbeda-beda, dan berlatarbelakang yang berbeda-beda pula. Selain orang-orang yang berbeda-beda organisasi juga terdiri dari berbagai sumber daya yang dimilikinya, misalnya peralatan, perlengkapan dan lain-lain. Griffin dalam buku Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah mengemukakan bahwa paling tidak organisasi memiliki berbagai sumber daya, seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya dana atau keuangan, serta sumber daya informasi.¹

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi

¹Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Edisi 1; Jakarta: Prenadamedia Group, 2005), h. 4-5.

ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.²

Menurut pendapat beberapa ahli, yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kepemimpinan yaitu:

1. Siagian, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.
2. Terry, menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.
3. Anorago, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.³

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi.

Perpustakaan adalah lembaga layanan informasi dan bahan bacaan kepada masyarakat, oleh karena adanya masyarakat umum (yang tidak dibedakan lapisan, golongan, lapangan pekerjaan, dan lain-lain) yang akan menggunakan dan menjadi sasaran layanan perpustakaan.⁴ Perpustakaan sebagai organisasi non

²Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), h. 213.

³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 214.

⁴Darmono, *Manajemen dan Tata Kerja Perpustakaan Sekolah* (Jakarta: Gransindo, 2001), h. 113.

profit yang bertugas untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna tentunya memberikan sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya yang biasa disebut pustakawan. Pustakawan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas maupun pelayanan dari perpustakaan tersebut. Perpustakaan yang baik tergantung pada seberapa besar upaya pustakawan untuk meningkatkan kualitas dari perpustakaan tersebut. Jika pustakawan memiliki kinerja yang baik dan banyak menciptakan karya yang dapat mendongkrak kualitas perpustakaan maka perpustakaan tersebut juga akan memiliki kualitas yang baik begitupun sebaliknya.

Saat ini permasalahan yang menjadi kendala dalam meningkatkan sebuah perpustakaan yang berkualitas adalah lemahnya pengelolaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dimana pengembangan tersebut sangat penting untuk mendorong kemampuan pustakawan atau pegawai dibidangnya. Pada sebagian besar organisasi baik yang berorientasi keuntungan maupun tidak, sumber daya manusia (SDM) adalah faktor yang paling menentukan keberhasilan kinerja dan pencapaian organisasi di mana mereka berada. Ketergantungan pada SDM telah menjadikan banyak organisasi menyisihkan sebagian besar anggarannya untuk meningkatkan kemampuan mereka (pegawai). Pelatihan, seminar dan pendidikan lanjutan telah dijadikan agenda utama bagi peningkatan keterampilan staf atau pegawai.⁵ Selain itu, dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengajak bawahannya untuk lebih berprestasi dengan cara mengikutsertakan bawahannya kursus-kursus terkait pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Seorang pemimpin memiliki kemampuan yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang telah diarahkan dan

⁵Laksmi, Fuad Gani dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 231.

dikehendaki demi tercapainya tujuan bersama. Untuk dapat mempengaruhi para pengikutnya seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, kemampuan itu dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin perpustakaan berbeda-beda sesuai dengan karakter yang dimiliki oleh pemimpin tersebut. Bentuk kepemimpinan dalam suatu perpustakaan sangat mempengaruhi keberlangsungan perpustakaan tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan bersama, setiap pemimpin dalam menentukan gaya kepemimpinan harus mampu menyesuaikan dengan kondisi yang sedang terjadi di lingkungannya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di lapangan pada hari Selasa tanggal 4 Desember 2018, pengembangan sumber daya manusia pegawai di Perpustakaan terkait gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terlihat bahwa kepala perpustakaan dan arsip daerah Kabupaten Kepulauan Selayar belum sepenuhnya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karena masih adanya pegawai yang dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas masih lambat atau tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, kepala perpustakaan belum sepenuhnya mampu melakukan pengembangan pegawai dalam hal menjalankan tata tertib seperti disiplin waktu dan adanya beberapa pegawai yang terkadang malas mengikuti apel pagi.

Dari uraian di atas, penulis tertarik mengangkat skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Perpustakaan dan Arsip di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Bagaimana pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala Perpustakaan terhadap pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar?

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁶ Hipotesis juga dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih harus diuji atau rangkuman simpulan teoretis yang diperoleh dari tinjauan pustaka.⁷

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan

Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan adalah sekumpulan ciri yang digunakan seorang pimpinan untuk mempengaruhi bawahan dengan mengajak, mengarahkan, membimbing dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu agar tujuan dan sasaran organisasi (perpustakaan) dapat tercapai.⁸

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cet Ke- 7, Bandung: Alfabeta, 2015), h. 97.

⁷Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), h. 67.

⁸H. Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Cet. 7; Bandung: Alfabeta, cv, 2013), h, 151.

Adapun indikator – indikator gaya kepemimpinan kepala perpustakaan diantaranya sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Perpustakaan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.⁹ Pengembangan sumber daya manusia (SDM) pegawai tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Adapun indikator-indikator yang menjadi tolak ukur pengembangan sumber daya manusia pegawai diantaranya, pendidikan dan pelatihan (diklat), kegiatan non diklat, tugas belajar, dan promosi.

E. Kajian Pustaka

Berdasarkan penelusuran terhadap literatur-literatur yang berkaitan dengan objek dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa karya ilmiah mahasiswa berupa skripsi dan tesis yang memiliki relevansi dengan penelitian ini.

Skripsi Susanti dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Pekon dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sindang Pagar Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat” tahun 2017. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa upaya kepala pekon dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sindang Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat yaitu kepala pekon memberi motivasi, menggerakkan partisipasi aktif pegawai dalam rangka

⁹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h, 5.

mencapai tujuan pembangunan pekon sindang pagar. Jadi, kepemimpinan kepala pekon termasuk kategori baik, begitupun dengan kinerja pegawai.

Skripsi Pahmuddin dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar tahun 2014”. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Berdasarkan teknik analisis data statistik inferensial yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar, ditemukan $r_{xy} = 0.23$ yang berarti terdapat korelasi yang positif sebesar 0.23 antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Model Makassar, selanjutnya digunakan rumus t untuk menguji signifikannya. Ditemukan t hitung sebesar $2.13 > t$ tabel sebesar 2.0 untuk taraf kesalahan 5% dengan $dk = n-2 = 81$. Hal ini berarti ada signifikansi yang menunjukkan H_a diterima dan H_o ditolak. Untuk menguji pengaruh secara positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Model, maka analisis ini dilanjutkan dengan cara menghitung persamaan regresinya dengan rumus $Y^2 = a + bX_2$ didapatkan persamaan $Y^2 = 42.88 + 0.17X$. Perhitungan ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Makassar.

Tesis Abdul Wahid Rosyidi dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri di Surabaya” tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan hanya memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja pegawai artinya dengan nilai R square sebesar 11,8% berarti gaya kepemimpinan hanya

memberikan kontribusi kecil terhadap kinerja pustakawan di perpustakaan perguruan tinggi negeri di Surabaya.

Tesis Hj. Misriyani Niel dengan judul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar” tahun 2013. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa derajat hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai pada dinas perhubungan kota makassar secara kuantitatif dapat dikatakan sangat tinggi atau hubungannya sangat kuat.

F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dan arsip di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- b. Untuk mengetahui pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoretis

Secara teoretis kegunaan dalam penelitian ini adalah peneliti diharapkan mampu memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dalam meningkatkan SDM pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

b. Secara Praktis

- 1) Peneliti, untuk menambah wawasan keilmuan dan sebagai sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh

pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

- 2) Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagai bahan masukan agar lebih memperhatikan peran kepala perpustakaan terhadap pengembangan SDM pegawai.
- 3) Peneliti-peneliti lain yang tertarik menelaah gaya kepemimpinan kepala perpustakaan.



BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. *Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan*

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan

Dalam Bahasa Indonesia “pemimpin” sering disebut penghulu, pemuka, pelopor, pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, kepala, penuntun, raja dan sebagainya. Sedangkan istilah pemimpin digunakan dalam konteks hasil penggunaan peran seseorang berkaitan dengan kemampuannya mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.¹

Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin pada mulanya berasal dari kata dasar yang sama “pimpin”. Namun demikian ketiganya digunakan dalam konteks yang berbeda. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi orang lain, atau seni mempengaruhi manusia untuk perorangan maupun kelompok.²

Pengertian kepemimpinan secara umum adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mengajak, menuntun, menggerakkan orang lain agar ia menerima pengaruh tersebut selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud atau tujuan tertentu. Kepemimpinan identik dengan istilah *khalifah* berartiwakil selain kata *khalifah* disebut juga kata *ulil amri* yang satu akar dengan kata *amir*, kata *Ulil amri* berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam.³

¹Tim Prima Pena, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gita Media Press, 2011), h. 1015.

²Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 264.

³Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cet.1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 6.

Adapun ayat tentang kepemimpinan yaitu: Q.S al - Baqarah/2:30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".⁴

Pemimpin jika dialihbahasakan ke dalam bahasa Inggris menjadi “*leader*”, yang mempunyai tugas untuk *me-lead* anggota sekitarnya. Sedangkan makna kata *lead* yaitu:

- Loyalty*, seorang pemimpin harus mampu membangkitkan loyalitas rekan kerjanya dan memberikan loyalitasnya dalam kebaikan.
- Educate*, seorang pemimpin mampu untuk mengedukasi rekan-rekannya dan mewariskan knowledge pada rekan-rekannya.
- Advice*, memberikan saran dan nasehat dari permasalahan yang ada.
- Discipline*, memberikan keteladanan dalam berdisiplin dan menegakkan kedisiplinan dalam setiap aktivitasnya.⁵

Berdasarkan pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka menyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-

⁴Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2005), h. 6.

⁵M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1987), h. 24-25.

tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Kepemimpinan juga harus melekat pada seorang manajer, karena pada dasarnya memang kepemimpinan atau “*leadership*” tersebut merupakan inti daripada manajemen. Sedangkan inti dari kepemimpinan itu sendiri adalah “*human-relation*” atau “hubungan antara manusia”. Sehingga dengan demikian, maka baik buruknya manajemen, tergantung pada baik buruknya kepemimpinan. Sedangkan baik buruknya kepemimpinan tersebut amat tergantung kepada baik buruknya “*human relation*” daripada diri pemimpin-pemimpin ataupun manajer-manajer yang menjalankan kepemimpinan tersebut sendiri.⁶

Menurut Stoner dalam Yusmiar bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas. Terdapat tiga implikasi yang sangat urgen dalam rumusan pengertian kepemimpinan tersebut, yakni: pertama, kepemimpinan melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut. Kedua, kepemimpinan merupakan pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok dan ketiga, kepemimpinan disamping dapat memengaruhi orang lain (bawahan atau pengikut), juga mempunyai pengaruh, yakni dapat mempengaruhi bawahan atau pengikut untuk melaksanakan perintah pimpinan.⁷

Dari definisi kepemimpinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas bawahan atau sekelompok orang dalam melaksanakan perintah pimpinan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam menggerakkan orang lain guna mencapai tujuan, pemimpin biasanya menampakkan perilaku kepemimpinannya dengan bermacam-macam. Ada 4 (empat) bentuk etika manajerial yang dimiliki seorang pemimpin atau manajerial, yakni:

- a. Etika manajerial yang lebih menekankan pada tugas

⁶Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. 1, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2000), h. 174.

⁷Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai* (Cet. Makassar: Alauddin University Press. 2014), h. 196-197.

- b. Etika manajerial yang lebih mementingkan hubungan
- c. Etika manajerial yang mementingkan kedua-duanya
- d. Etika manajerial yang mengabaikan keduanya.⁸

Di kalangan para ahli, klasifikasi ciri atau persyaratan-persyaratan pemimpin yang baik, sehingga menimbulkan kepemimpinan yang baik belum ada kesepakatan, sehingga terdapat banyak pendapat tentang ciri-ciri kepemimpinan tersebut. Sondang Siagian dalam Susilo Martoyo, megemukakan sejumlah persyaratan yang pada dasarnya sekaligus ciri-ciri kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Pendidikan Umum yang Luas

Mempunyai pendidikan umum yang luas tidak usah dan memang tidak perlu diidentikkan atau diidentifikasikan dengan pendidikan tinggi dan pemilikan gelar akademis. Yang penting adalah bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang “*generalist*” yang baik pula. Oleh karena seseorang *generalist*, ia akan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan “*managerial skill*” yang dituntut oleh tugasnya dan tidak perlu menjadi seorang “*specialist*” dengan pemilikan “*technical skill*” yang mendalam.

- b. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi.

- c. Memiliki Daya Ingat yang Kuat

Seorang pemimpin yang modern sering dihadapkan kepada informasi yang volumenya besar. Dia juga dihadapkan kepada orang yang jumlahnya banyak. Dengan daya ingat yang kuat diharapkan ia dapat menyaring hal-hal

⁸Arifuddin Siraj, *Manajemen Praktis* (Cet.1. Makassar: Berkah Utami. 2003), h. 130-131.

mana dan siapa-siapa yang relevan baginya dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.

d. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan penggunaan bahasa dengan baik, kejelasan ide yang hendak disampaikan dan teknik penyampaiannya, baik secara lisan maupun secara tertulis.

e. Keterampilan Mendidik

Seorang pemimpin pada dasarnya adalah juga seorang pendidik. Kenyataan menunjukkan, bahwa apabila seorang bawahan menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan tugasnya, ia akan cenderung untuk pergi menghadap ke atasannya, bukan saja untuk memperoleh petunjuk, akan tetapi juga untuk memperoleh pengetahuan tentang cara melaksanakan tugasnya dengan baik.

f. Rasionalitas dan Obyektivitas

Kiranya dapat diterima jika dikatakan bahwa seseorang yang emosional akan kurang berhasil sebagai seorang pemimpin. Artinya, jika emosi merajai cara berfikir seseorang, maka rasionalitas dan obyektivitas akan berkurang, yang mengakibatkan keputusan yang diambilnya akan menjadi kurang tepat.

g. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki pula “keberanian” yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

h. Kemampuan Mendengar

- i. Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

j. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin. Ketegasan itu diperlukan dalam usaha menjamin stabilitas organisasi, meskipun dihadapkan pada masa depan yang kurang diketahui sifatnya.⁹

Bertolak dari pengertian dan konsep-konsep kepemimpinan yang telah dipaparkan di atas, di dalam kepemimpinan ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu manusia, unsur sarana, dan unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Benar kiranya pendapat dari berbagai ahli yang mengatakan bahwa seorang pemimpin dibandingkan dengan pemimpin lainnya tentulah berbeda dalam sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadiannya, sehingga tingkah laku dan gayanya tentunya tidak sama di antara mereka.¹⁰

Cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan

⁹Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 178.

¹⁰Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 184.

bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.¹¹

Menurut Bill Woods, ada tiga gaya kepemimpinan yaitu:¹²

a. Kepemimpinan yang Otoriter

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan-tindakan dalam melakukan pengawasan ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pimpinan tersebut pada dasarnya selalu ingin berperan sebagai pemain dan berambisi untuk merajai situasi. Sikapnya selalu menjauhi kelompoknya sebab dia menganggap diri sendiri sangat istimewa. Kartini Kartono mengemukakan 4 ciri-ciri pemimpin otoriter yakni:

- 1) Memberikan perintah-perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi.
- 2) Menentukan kebijakan untuk semua pihak tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
- 3) Tidak pernah memberikan informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, tetapi hanya memberitahukan kepada setiap anggota kelompoknya mengenai langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
- 4) Memberikan pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri.¹³

Dalam kepemimpinan yang otoriter, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya bahwa segala aktivitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan apabila semuanya semata-mata diputuskan atau ditentukan oleh

¹¹Veithzal Rivai, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 42.

¹²H. Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Cet. 7. Bandung: Alfabeta, cv. 2013), h. 151.

¹³Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1994), h. 61.

pimpinan. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan member perintah. Kewajiban bawahan atau anggota-anggotanya hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran.

Berdasarkan pada uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemimpin tipe otoriter memiliki sifat-sifat tepat, seksama, sesuai dengan prinsip namun keras dan kaku, tidak mau mendelegasikan otoritas dan hanya bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh kepada pemimpin.

b. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis tidak terletak pada pemimpinnya akan tetapi terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing dan mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.¹⁴

Pemimpin yang bergaya demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator. Melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompoknya bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai saudara tua diantara teman-teman sekerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahnya,

¹⁴Hendiyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), h. 106.

selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya.

Dalam melakukan tugasnya, pemimpin mampu menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya, juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Pemimpin mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menumpuk rasa kekeluargaan dan persatuan. Ia senantiasa berusaha membangun semangat anggota-anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya. Di samping itu, ia juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota-anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan sebagian kekuasaan dan tanggung jawab.¹⁵ Adapun kelebihan dan kekurangan gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut.

1) Kelebihan

- a) Hubungan antara pemimpin dan bawahan harmonis dan tidak kaku
- b) Keputusan dan kebijaksanaan diambil melalui diskusi sehingga bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan peranannya.
- c) Mengembangkan gaya kreatif dari bawahan karena dapat mengajukan pendapat dan saran
- d) Bawahan akan merasa percaya diri dan nyaman sehingga bisa mengeluarkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugasnya
- e) Bawahan akan merasa bersemangat karena merasa diperhatikan

¹⁵M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 48-50.

- f) Tidak mudah lahir kubu oposisi karena pemimpin dan bawahan sejalan

2) Kekurangan

- a) Proses pengambilan keputusan akan berlangsung lama karena diambil secara musyawarah
- b) Sulitnya dalam pencapaian kata mufakat karena pendapat setiap orang jelas berbeda
- c) Akan memicu konflik apabila keputusan yang diambil tidak sesuai dan apabila ego masing-masing anggota tinggi
- d) Perintah atasan dianggap remeh

c. Kepemimpinan *Laissez Faire*

Pada kepemimpinan ini praktis pemimpin tidak memimpin, dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin hanya berfungsi sebagai simbol, tidak memiliki keterampilan teknis tidak mempunyai wibawa, tidak biasa mengontrol anak buah, tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja, tidak mampu menciptakan suasana kerjayang kooperatif. Kedudukan sebagai pemimpin biasanya diperoleh dengan cara penyogokan, suapan atau karena sistem nepotisme. Oleh karena itu organisasi yang dipimpinnya biasanya morat-marit dan kacau balau.¹⁶

Gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberi kekuasaan pada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarannya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.¹⁷ Dengan demikian

¹⁶Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, h. 71.

¹⁷H. Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, h. 151.

pemimpin hanya berperan sebagai pemantau saja. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya laissez faire semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pimpinannya. Di dalam gaya kepemimpinan ini, biasanya struktur organisasinya tidak jelas dan kabur. Segala kegiatan yang dilakukan tanpa rencana yang terarah dan tanpa pengawasan dari pimpinan.

Para teoritisi yang melakukan pendekatan perilaku mengenai kepemimpinan pada dasarnya memfokuskan pada dua aspek dari perilaku kepemimpinan yaitu fungsi-fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Terkait dengan fungsi-fungsi kepemimpinan ada dua hal yaitu, fungsi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan dan fungsi yang terkait dengan hubungan sosial dan pemeliharaan kelompok. Sebagai konsekuensi dari adanya dua fungsi kepemimpinan tersebut diatas, maka terdapat dua gaya kepemimpinan yang dapat diidentifikasi. Kedua gaya kepemimpinan tersebut yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan (*task-oriented or job*)

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan cenderung untuk memberikan fokus pada pekerjaan dan prosedur yang harus dilakukan dalam pekerjaan.¹⁸ Dalam gaya ini pemimpin mengarahkan dan mengawasi secara tertutup agar menjamin tugas atau pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan instruksi yang telah diberikan, pemimpin dengan gaya ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada pengembangan dan pertumbuhan pegawainya.

- b. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai (*employee-oriented style*)

¹⁸Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Edisi 1; Jakarta: Prenadamedia Group, 2005), h.260.

Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pegawai cenderung untuk memberikan perhatian pada pemeliharaan tim dan memastikan bahwa seluruh orang-orang (pegawai) mendapatkan kepuasan dalam setiap pekerjaannya.¹⁹ Dalam gaya ini pemimpin lebih memotivasi pegawainya daripada mengawasinya. Pemimpin menyemangati pegawainya dalam melaksanakan tugas dengan memberikan partisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati antar anggota/pegawai.

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan adalah sekumpulan ciri yang dimiliki dan digunakan oleh seorang kepala perpustakaan untuk mempengaruhi bawahan/pegawainya dengan mengajak, mengarahkan, membimbing dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu agar tujuan dan sasaran organisasi (perpustakaan) dapat tercapai.

Kepemimpinan seseorang dalam hal ini kepala perpustakaan tidak semata hanya ditentukan oleh kelebihanannya secara fisik seperti badan yang besar tetapi lebih ditentukan dengan cara atau gaya orang itu memimpin atau mempengaruhi bawahannya. Berhasil atau tidaknya kepala perpustakaan memimpin dengan gaya yang dimilikinya tentu juga tidak terlepas dari faktor lain seperti tingkat pendidikan, minat, motivasi, semangat, kedisiplinan, tingkat usia, jenis kelamin, tingkat kecerdasan, tingkat emosi, sarana yang tersedia, situasi/ kondisi, tingkat ekonomi, lingkungan dan sebagainya. Kepemimpinan kepala perpustakaan selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh berbagai kecerdasan seperti kecerdasan emosi, sehingga gaya kepemimpinan yang tepat bila diikuti dengan kecerdasan emosi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

¹⁹Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, h. 260.

2. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan

Menurut Kartini Kartono, indikator-indikator gaya kepemimpinan kepala perpustakaan adalah:

a. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

b. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang mengamalkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

d. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

e. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.²⁰

²⁰Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, h. 34.

B. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai*

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, pengembangan adalah satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.²¹

Pengembangan menurut Suprihanto adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.²²

Dari pengertian pengembangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu proses peningkatan kemampuan atau pendidikan jangka panjang untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam mengambil keputusan dan memperluas hubungan manusia untuk mencapai tujuan umum yang dilakukan secara sistematis dan terorganisasi dan dilakukan oleh pegawai manajerialnya (tingkat atas dan menengah).

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan menjalankan organisasi tidak dapat dilihat sebagai sebagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Semula sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja).

²¹Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Reflika Diatama, 2003), h. 50.

²²John Suprihanto, *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), h. 88.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno, menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.²³

Islam sebagai agama Allah yang sempurna memberikan petunjuk bagi manusia tentang bidang usaha yang halal, cara berusaha dan bagaimana manusia harus mengatur hubungan kerja dengan sesama mereka supaya memberikan manfaat yang baik bagi kepentingan bersama dan dapat menciptakan kesejahteraan serta kemakmuran hidup bagi segenap manusia. Islam tidak hanya menyuruh manusia bekerja bagi kepentingan dirinya sendiri secara halal, tetapi juga memerintahkan manusia menjalin hubungan kerja dengan orang lain bagi kepentingan dan keuntungan kehidupan manusia di jagat raya ini. Selain itu, Islam juga mengatur secara jelas hubungan kerja antara pemberi kerja dan karyawan atau buruh atau pembantu yang melaksanakan perintah dari pemberi kerja.

Manusia mempunyai sumber daya yang meliputi: daya tubuh, daya hidup, dan daya akal. Apabila ketiga daya tersebut dikembangkan, maka akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dalam artian beriman, bertaqwa, berbudi pekerti luhur dan mampu menjalankan tugasnya sebagai hamba Allah swt dan sebagai khalifah Allah swt. Berdasarkan firman Allah sebagai berikut.²⁴

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 3-4.

²⁴M. Faiz Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet.1; Makassar: Alauddin University Press, 2013), h. 2-3.

Q.S at - Taubah /9:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.²⁵

Menurut Nawawi, ada tiga makna sumber daya manusia, yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (sering disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan asetnserta berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²⁶

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia pegawai merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.²⁷

²⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2005), h. 562.

²⁶Hadari Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992), h. 46.

²⁷Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 10.

Pengembangan sumber daya manusia pegawai adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.²⁸ Pengembangan sumber daya manusia pegawai dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia pegawai yang efektif. Suatu organisasi, menurut Riva'i dalam Yusmiar bahwa “tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan organisasi di masa yang akan datang”.²⁹

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pegawai adalah suatu proses peningkatan keterampilan, kemampuan dan kualitas pegawai melalui perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai serta ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif pegawai dalam mencapai suatu hasil yang optimal.

Setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia pegawai organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia pegawai yang ada dalam organisasi tersebut secara

²⁸Hadari Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*, h. 46.

²⁹Yusmiar, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, h. 51.

proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan yang sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin.³⁰

2. Indikator-indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Sastradipoera, pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.³¹

Pendidikan dan pelatihan adalah upaya mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Pendidikan dan pelatihan adalah proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya (kedudukan, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dalam organisasi). Salah satu pendidikan yang diberikan kepada pegawai perpustakaan dan arsip daerah kabupaten kepulauan selayar yaitu memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi agar pegawai dapat menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuannya sehingga bisa berdampak pada peningkatan perpustakaan. Sedangkan beberapa bentuk pelatihan yang

³⁰Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 61.

³¹Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif* (Bandung: Kappa-Sigma, 2002), h. 51.

dilaksanakan seperti bimbingan teknis perpustakaan keliling, bimbingan teknis pengelolaan perpustakaan umum, pelatihan pengadaan barang dan jasa dan bimtek *story telling*.

b. Kegiatan Non-Diklat

Ada banyak kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan atau diikuti baik secara mandiri maupun secara organisasi oleh instansinya ataupun oleh luar instansinya. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara mandiri antara lain:

- 1) Membaca buku teks, referensi dan media cetak lainnya.
- 2) Menonton program pendidikan dan pelatihan melalui TV, Video, dan media proyeksi lainnya.
- 3) Melalui komputer atau internet

Sedangkan pengembangan sumber daya manusia yang diorganisasi oleh suatu instansi berupa:

1) Workshop

Bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar adalah workshop “peningkatan minat baca.” Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka untuk menarik dan mengajak para siswa/siswi dan masyarakat setempat akan pentingnya membaca guna menambah pengetahuan.

2) Pameran

Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar setiap tahunnya mengikuti pameran perpustakaan ditingkat provinsi yang diberi nama “Pekan Perpustakaan.”

3) Studi Banding³²

Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar beberapa tahun lalu mengikuti studi banding kearsipan ke Kabupaten Luwu Utara.

c. Tugas Belajar

Untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi jabatan diperlukan peningkatan kualitas kemampuan profesional sesuai dengan persyaratan jabatannya. Salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional tersebut adalah melalui tugas belajar guna mengikuti pendidikan formal di Perguruan Tinggi Negeri dan Institut terakreditasi.³³ Syarat-syarat dalam mengikuti tugas belajar seperti menunjukkan semangat, minat dan potensi untuk pengembangan prestasi kerjanya, kesiapan fisik dan mental untuk mengikuti tugas belajar dan memiliki pengetahuan akademik guna mengembangkan pengetahuan dan kepribadian.

d. Promosi

Promosi adalah perubahan kedudukan seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatanyang lebih tinggi dari keadaan semula baik dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilannya.³⁴

Pentingnya promosi bagi pegawai adalah sebagai salah satu *reward* dan *incentive* (ganjaran perangsang), adanya ganjaran perangsang ini berupa promosi dapat meningkatkan produktifitas kerja seorang pegawai.³⁵ Salah satu bentuk promosi yang diberikan di perpustakaan yaitu memberikan penghargaan kepada

³²LAN dan DEPDAGRI, *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: 2007), h. 13.

³³LAN dan DEPDAGRI, *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 11.

³⁴A.S. Moenir, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), h. 173.

³⁵Soekidjo Notoadmodjo, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 29.

pegawai yang memiliki ide kreatif dalam rangka peningkatan perpustakaan yang membuat siswa/siswi dan masyarakat tersadar akan pentingnya kesadaran membaca.

Sumber daya manusia pegawai di perpustakaan merupakan salah satu faktor atau pilar yang sangat penting. Oleh sebab itu harus selalu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi. Pengembangan pustakawan/pegawai di perpustakaan (*human resources*) di perpustakaan harus dilakukan perencanaan yang baik agar perpustakaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti halnya pengembangan koleksi yang dilakukan untuk dapat selalu mengikuti perkembangan informasi dan memenuhi kebutuhan masyarakat pemakai, maka sumber daya manusia harus terus-menerus dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia terutama sumber daya otak ini, dilakukan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan tersebut mencakup dua bidang yaitu:

- a. Kualitas pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap, kepribadian, perilaku (*attitude*). Pengembangan di bidang ini dilakukan dengan:
 - 1) Mengikutsertakan dalam pendidikan formasi berjenjang seperti strata 1 dan strata 2, pendidikan diploma dan akademi.
 - 2) Mengikutsertakan pegawai di dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai (*in the job training*)
 - 3) Mengikutsertakan pegawai dalam kursus-kursus dan sejenisnya.
 - 4) Mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan profesional (*of the job training*). Misalnya untuk menambah kemampuan bahasa, komputer, dan teknologi informasi lainnya.

- 5) Mengikutsertakan pegawai dalam latihan jabatan, pra jabatan, magang, dan sejenisnya.
- b. Kuantitas (jumlah), pembinaan sumber daya manusia menurut jumlah mengacu kepada perkembangan kebutuhan. Hal itu dilakukan dengan tiga cara, yaitu:
 - 1) Menambah jumlah pegawai, apabila terjadi perkembangan organisasi, yang berarti tersedia formasi baru dan volume pekerjaan bertambah, sehingga harus diisi dengan pegawai baru atau memindahkan dari tempat lain agar semua kegiatan dapat dilaksanakan dengan baik.
 - 2) Mengurangi jumlah pegawai, apabila terjadi perampingan struktur organisasi, karena penggabungan atau penghapusan sebagian dari struktur yang sudah ada. Hal itu dilakukan untuk mengurangi atau menghindari pemborosan, pengangguran terselubung, dan untuk menciptakan suasana kerja yang sehat. Penanganannya dilakukan dengan sangat hati-hati dan memperhatikan profesionalisme, pengalaman, nasib pegawai yang akan terkena reorganisasi agar tidak terjadi gejolak, keresahan, dan terabaikannya tugas dan fungsi organisasi.
 - 3) Mempertahankan yang ada, namun dilakukan efisiensi dan efektifitas agar terjadi penghematan, waktu, tenaga, dan biaya serta sarana dan prasarana, namun tujuan dapat tercapai dengan lebih baik.³⁶

Agar upaya pembinaan sumber daya manusia pegawai perpustakaan tersebut dapat berhasil baik, maka harus memperhatikan kebutuhan organisasi, ketersediaan sarana dan prasarana, biaya, materi, jabatan dan posisi pengisian/penempatan, dan kecenderungan yang terjadi. Di samping mempertimbangkan unsur ekonomis dan praktis. Pembinaan kemampuan dan

³⁶<http://bicaraperpustakaan.com/2016/02/pengembangan-pustakawan.html>.

potensi sudah dilakukan, tetapi tidak ditindak lanjuti dengan pemberian posisi yang sesuai, dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang bersangkutan. Di samping merupakan pemborosan baik waktu, tenaga, materi, dan energi.

Werner dan De Simone dalam buku M. Faiz Satrianegara mendefenisikan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk mempelajari keahlian yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini dan yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia tersebut setidaknya meliputi kepemimpinan transformasional, manajemen perubahan, motivasi, manajemen waktu, program pendampingan karyawan/pegawai, pembentukan tim pengembangan organisasi, pengembangan karir, serta pelatihan dan pengembangan. Aspek-aspek tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja tempat kerja.³⁷ Pada sisi lain pengembangan sumber daya manusia juga tidak hanya sebatas menyangkut internal sumber daya manusia sendiri yaitu antara lain pengetahuan, kemampuan, sikap dan tanggung jawab namun juga terkait dengan kondisi eksternal, seperti lingkungan organisasi (perpustakaan) dan masyarakat. Hal ini tercermin dari tuntutan pengembangan sumber daya manusia pegawai sendiri. Berbagai tuntutan tersebut secara bersamaan saling mempengaruhi pelaksanaan dan arah pengembangan sumber daya manusia, baik menyangkut internal manusianya maupun lingkungan eksternalnya.

³⁷M. Faiz Satrianegara, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 6.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Lokasi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah berdasarkan metode survei. Menurut Sugiyono metode survei digunakan untuk mengumpulkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, angket, wawancara terstruktur dan sebagainya (perlakuan tidak seperti dalam eksperimen).¹ Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh variabel-variabel yang lainnya melalui pengujian hipotesis, maka jenis penelitian ini adalah penelitian hipotesis atau penelitian penjelasan. Variabel adalah objek penelitian yang menjadi objek penelitian. Sedangkan dalam variabel penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel yang akan dianalisa, yaitu:

a. Variabel Independen

Variabel bebas (Independent Variabel) adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Variabel ini dilambangkan dengan “X”

b. Variabel Dependen (Dependent Variabel) adalah Pengembangan SDM Pegawai ini dilambangkan dengan “Y”²

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 3

¹http://S_PLS_0900209_CHAPTER3.pdf(19 Juli 2017).

²Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2011), h. 118

Benteng Selayar, Kelurahan Benteng, Kecamatan Benteng, Kabupaten Kepulauan Selayar, Provinsi Sulawesi Selatan Kode Pos 92812.

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan penelitian ini bisa diidentifikasi dari keseluruhan aspek penelitian yang digunakan. Dalam aspek tujuan, pendekatan kuantitatif memiliki karakteristik antara lain dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, menguji hipotesis dan melakukan generalisasi sosial yang diteliti.

Pengumpulan datanya, cara pendekatan kuantitatif menggunakan cara survei atau wawancara terstruktur. Sesuai metode pengumpulan datanya, maka instrumen yang sering digunakan antara lain kuesioner atau angket, dan buku tes. Pendekatan kuantitatif menggunakan perpaduan antara ilmu social dan ilmu statistik dalam analisis datanya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsismi Arikunto, populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.³Populasi juga berarti objek penelitian sebagai sasaran untuk mendapatkan dan mengumpulkan data.⁴Dalam penelitian ini, populasinya adalah Kepala Perpustakaan dan semua pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 56 pegawai.

2. Sampel

Arikunto menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya

³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: PT RinekaCipta, 2002), h. 108.

⁴P Joko Subagyo, *Materi Penelitian dalam Teori dan Peraktek* (Jakarta: PT RinekaCipta, 1991), h. 23.

apabila lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%.⁵Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.Selanjutnya, adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah kepala perpustakaan dan semua pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 56 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan ini, maka metode pengumpulan data dalam penelitian menggunakan beberapa yaitu:

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶Angket digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sdm pegawai. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan mengajukan sejumlah pernyataan, dengan respon mulai dari SS (Sangat Sesuai) sampai dengan STS (Sangat Tidak Sesuai).

2. Observasi

Menurut Sugiono, observasi dasar semua ilmu pengetahuan, observasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk mengamati dan melihat situasi dan proses kerja pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, peneliti mengamati objek secara saksama dengan melibatkan diri secara langsung dalam penelitian.

⁵Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktis*, h. 19.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Afabeta, 2015), h. 199.

3. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis.⁷ Analisis dokumen, merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan pokok masalah yang diteliti. Dokumen dalam hal ini adalah barang yang tertulis maupun yang tidak tertulis.⁸ Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung tempat penelitian meliputi buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumen, absensi dan data yang relevan dengan penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya, dalam mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁹ Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dan dokumentasi. Instrumen penelitian juga akan diuji dengan dua teknik, yaitu teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial.

1. Angket

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket tertutup, yaitu angket yang telah memuat alternative jawaban agar mempermudah para responden dalam menjawab pernyataan. Angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (x) atau tanda check (✓).

Dalam instrumen ini dikembangkan dengan menggunakan skala *likert* dengan empat skala. Skor terendah diberi angka 1 dan tertinggi diberi angka 4.

⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, h. 158.

⁸Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Cet. III: Yogyakarta: PustakaPelajar, 2014), h. 50.

⁹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Baru* (Jakarta: RinekaCipta, 2000), h. 134.

Dalam skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (variabel penelitian).¹⁰ Lebih lanjut untuk dapat mengumpulkan data dengan teliti, maka perlu menggunakan instrumen penelitian (alat ukur). Alat atau instrumen yang dipakai pada penelitian ini adalah skala psikologi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuessioner (angket) yang disusun dalam bentuk model skala *likert*.¹¹

Instrumen penelitian dalam skala *Likert* dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda. Adapun alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1

Alternatif Penelitian

Positif	Negatif
Sangat Sesuai : 4	Sangat Sesuai : 1
Sesuai : 3	Sesuai : 2
Tidak Sesuai : 2	Tidak Sesuai : 3
Sangat Tidak Sesuai : 1	Sangat Tidak Sesuai : 4

2. Format Catatan Dokumentasi

Dokumentasi diajukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian.¹² Mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, buku-buku, peraturan-peraturan, transkrip, buku, notulen rapat, agenda, dll.

¹⁰Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Cet. I; Bandung: Alfabeta, 2014), h. 312.

¹¹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, H. 134.

¹²Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru, Karyawan, dan Penelitian Pemula*, (Cet. V; Bandung: 2008), h. 77.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dari hasil pengumpulan data, merupakan tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah. Pada tahap analisis data yang didasarkan data sampel, dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis statistik inferensial untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan SDM pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagai mana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.¹³

Untuk memberikan gambaran yang jelas kategori masing-masing variabel maka hasil analisis deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dan Pengembangan SDM Pegawai dikonversikan ke dalam kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah menggunakan Tabel 3.2 konversi data ke skala lima

Tabel 3.2 Konversi Data ke Skala Lima

No	Interval Skor	Kategori
1	Skor terendah < skor $\leq \mu - 1,5\sigma$	Sangat Rendah
2	$\mu - 1,5\sigma < \text{skor} \leq \mu - 0,5\sigma$	Rendah
3	$\mu - 0,5\sigma < \text{skor} \leq \mu + 0,5\sigma$	Sedang

¹³Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 29.

- | | | |
|---|--|---------------|
| 4 | $\mu + 0,5\sigma < \text{skor} \leq \mu + 1,5\sigma$ | Tinggi |
| 5 | $\mu + 1,5\sigma < \text{skor tertinggi}$ | Sangat Tinggi |

Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Adapun analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan rumus sebagai berikut: Langkah-langkah untuk analisis data statistik deskriptif adalah:

a. Rentang data

Rentang data (*range*) dapat diketahui dengan jalan mengurangi data yang terbesardengan data terkecil yang adadalamkelompokitu. Rumusnyaadalah:

$$R = \text{data tertinggi} - \text{data terendah}$$

b. Jumlah interval kelas

Jumlah interval kelas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Dimana:

K= jumlah interval kelas

N = jumlah data observasi

Log= logaritma

c. Panjang kelas

Panjang kelas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{K}$$

Dimana:

P = panjang kelas

R = Rentang

K= jumlah interval kelas

d. Mean atau rata-rata

$$\text{Me/ } \bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot x_i}{\sum f_i}$$

Dimana:

Me = Mean untuk data bergolongan

$\sum f_i$ = Jumlah data / sampel

$f_i x_i$ = Produk perkalian antara f_i pada tiap interval data dengan tanda kelas (x_i).

Tanda kelas (x_i) adalah rata-rata dari nilai terendah dan tertinggi setiap interval data.

e. Persentase

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P =Angka persentase

f = Frekuensi yang sedang dicari persentasenya

$N = \text{Jumlah responden}^{14}$

f. Standar deviasi

$$S = \sqrt{\frac{\sum f_i(x_i - \bar{x})^2}{(n-1)}}$$

g. Kategorisasi

1. Gaya Kepemimpinan

$$I = \frac{\text{jumlah soal} \times \Sigma \text{Alternatif jawaban}}{\text{jumlah kategori}}$$

2. Pengembangan SDM Pegawai

$$I = \frac{\text{jumlah soal} \times \Sigma \text{Alternatif jawaban}}{\text{jumlah kategori}}$$

2. Teknik Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil. Statistik inferensial juga digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang mencari tahu pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Regresi linear sederhana

Regresi linear sederhana memperkirakan satu variabel terikat berdasarkan satu variabel bebas. Variabel terikat diberinotasi Y dan variabel bebas diberinotasi X, sehingga bentuk yang dicari adalah regresi Y atas X. Dengan menggunakan persamaan:

$$Y = a + bX$$

¹⁴Sudijono Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan* (Jakarta : PT. Raja. GrafindoPersada, 2006), h. 43

Ket:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Koefisien regresi x

b = koefisien regresi y

X = nilai variabel indeviden

b. Untuk mencari nilai b dan a

1) Dimana untuk menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

2) Untuk menghitung nilai a dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

n = jumlah populasi

X = nilai variabel independen

Y = nilai variaabel dependen

c. Uji Signifikan (Uji-t)

Uji-t ini digunakan untuk menguji dan mengetahui ada tidaknya pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dan Arsip terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Sebelum dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yang telah ditentukan maka terlebih dahulu dicari kesalahan baku regresi dan kesalahan baku koefisien b (penduga b) sebagai berikut:

1) Untuk regresi, kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S^2_e = \frac{\sum Y^2 - (a\sum Y) - b.\sum YX}{n-2}$$

2) Untuk koefisien regresi b (penduga b) kesalahan bakunya dirumuskan:

$$S^2 a = \frac{\sum XY^2}{n \sum X^2} \times (S^2 e)$$

$$S_b = \frac{S^2 e}{\sum X^2} \dots \dots \dots ^{15}$$

d. Penguji Hipotesis

1) Menentukan formulasi hipotesis

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_a : \beta \neq 0$$

2) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

$$\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow \alpha/2 = 0,025$$

$$b = n - 2 \text{ k}$$

$$t = 0,05; n$$

3) Menentukan t hitung

$$th = \frac{b - \beta}{sb}$$

ket:

th= t hitung/ hasil regresi

sb= simpangan baku kesalahan baku

¹⁵Kadir, *Statistika Terapan* (Cet, I; Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h. 181.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar*

1. Sejarah Singkat Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kepulauan Selayar didirikan atas bantuan **Bapak H.Tenri Abeng, MBA** yang pada waktu itu beliau menjabat sebagai Menteri Pendayagunaan BUMN, dan diresmikan juga oleh beliau pada tanggal 26 juni 1999, dan diperdakan tanggal 7 Juli 1999 No. 11 Tahun 2001 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja perpustakaan Umum.

Kantor Perpustakaan terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 4 Tahun 2001 dengan gedung berlantai 2 (dua) seluas 707 M2 / 141 M2 terletak dipusat kota Benteng (Ibu kota Kab. Kepulauan Selayar), Diawal berdirinya Kantor Perpustakaan adalah sebuah kantor yang bergabung dengan Arsip Daerah pada waktu itu, dengan adanya gedung sendiri Perpustakaan maka sejak itu Perpustakaan berubah nama dari Perpustakaan Anak Kukang menjadi Perpustakaan Umum Daerah, namun tahun 2006 Kantor Perpustakaan berada di bawah naungan Diknas dan berubah menjadi UPTD Perpustakaan, dan Tahun 2009 Kantor perpustakaan berubah nama lagi menjadi Kantor Perpustakaan dan Arsip dan kembali berdiri sendiri dimana langsung bertanggung jawab kepada Bupati.

2. Profil Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

NPP	: -
Status Lembaga	: Kantor
SK Lembaga	: Perda Kab. Kepulauan Selayar No. 4 Tahun 2001
Tahun Berdiri	: Tahun 1999
Nama Kepala Kantor	: Salahuddin, S.Sos
SK Kepala	: SK Bupati Kepulauan Selayar
Alamat Lembaga	: Jl. Jend. Sudirman No. 6 Benteng Kab. Kepulauan Selayar
Desa / Kelurahan	: Benteng
Kecamatan	: Benteng
Kabupaten / Kota	: Kepulauan Selayar
Provinsi	: Sulawesi Selatan
Negara	: Indonesia
Kode Pos	: 92812
No Telp	: (0414) 22120
No Fax	: (0414) 22120
E-mail	: perpustakaan.arsip.selayar@gmail.com
Status Tanah	: Tetap
Luas Tanah	: 707 m ²
Status Gedung	: Tetap

Luas Gedung	: 141 m2
Jam Buka	: Senin s/d Sabtu
	Pukul 07.15 s/d 22.00 (Pagi, sore, hingga Malam)
Total Koleksi	: 27.813 Judul
	66.983 Exp
Jumlah SDM	: 56 Orang

3. Visi dan Misi Perpustakaan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Visi:

Menjadikan Perpustakaan dan Arsip sebagai Sumber Informasi dalam mewujudkan masyarakat yang cerdas serta terjaminnya arsip yang lengkap dan utuh.

Misi:

- 1) Meningkatkan kemampuan pengelola Perpustakaan dan Arsip yang Profesional, Efisien dan Efektif.
- 2) Menciptakan kebiasaan membaca anak-anak sejak dini.
- 3) Menjadikan Lembaga Dokumentasi dan Kearsipan sebagai salah satu Sumber Informasi, Penelitian dan Sejarah.
- 4) Meningkatkan kualitas Sarana dan Prasarana untuk menunjang Pelayanan Informasi yang Profesional.

4. Data Nama Tenaga Pegawai dan Gelar di Perpustakaan dan Arsip

Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Tabel 4.1

No.	Nama Pegawai	Gelar
1	Salahuddin	S.Sos
2	Dra. Hj. Andi Mulyani	Dra
3	Andi Ratna Opu	S.E
4	Nur Taufik	S.Sos
5	Andi Herliati	S.P
6	Badaruddin	-
7	Dg. Tanurung	-
8	ST Nur Sam	-
9	Marialang	-
10	Sitti Aisyah	-
11	Andi Rosdiana	-
12	Tallasang	S.Sos
13	Chendra Adam	S.Sos
14	Irdawati	S.E
15	Andi Nur Asyhar	S.Kom
16	Andi Muntihana	-
17	Raden Rachmawati	A.Md, Pi
18	Nur Salim	-
19	Inayati	S.Sos
20	Agustini	-
21	Andi Rosni Opu	-
22	Nur Hafni Hanum	-
23	Andi Hartati	A.Md
24	Ervinawati Arsyad	-
25	Jerniaty, Dip. Lib	Dip. Lib
26	Budi Astuti	S.E
27	Zulqadri Krisdianto	S.E
28	Ahmad Junain	S.Kom

No.	Nama Pegawai	Gelar
29	Musdalifah	A.Ma
30	Rismawati	A.Ma
31	Nur Imrah Kusuma Dewi	-
32	Resti Murniati	S.AP
33	Sri Wahyuni	-
34	Pabottingi	-
35	Dg. Tanurung	-
36	Andi Kamrida	-
37	Agussalim	-
38	Abdul Wahab	-
39	Andi Nursyam Adi Putra	-
40	Andi Asdar	-
41	H. Misbahuddin	-
42	Nur Baeti	-
43	Hajrayanti	-
44	Bau Anci	A.Ma.Pust
45	Israwati	S.Pd
46	Nasriyanti	-
47	Ahmad Tri Suyadi B	-
48	Nurul Mutmainnah	S.Pd
49	Nur Ahsan	-
50	Endang Rosmini Dewi	S.E
51	Rika Ahyati	-
52	Rahmawati	-
53	Muh. Dahlan	-
54	Nur Wahidah	-
55	Andi Tarzan	-
56	Armayanti	S.I.P

5. Data Tenaga Pegawai Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Tabel 4.2

Data Kualifikasi Golongan dan Pendidikan, Status, Jenis Kelamin dan Jumlah Tenaga Pegawai

No.	Golongan dan Tingkat Pendidikan	Status Pegawai						Jumlah
		PNS		PTT		Honorer		
		L	P	L	P	L	P	
1	Pembina Tk. I, IV/b	1	1	-	-	-	-	2
2	Penata Tk. I, III/d	6	7	-	-	-	-	13
3	Penata , III/c	-	-	-	-	-	-	1
4	Penata Muda Tk. I, III/b	-	1	-	-	-	-	1
5	Penata Muda, III/a	1	2	-	-	-	-	3
6	Pengatur Tk. I, II/d	-	3	-	-	-	-	3
7	Pengatur, II/c	-	2	-	-	-	-	2
8	S1	-	-	2	6	-	-	8
9	D4	-	-	-	-	-	-	-
10	D3	-	-	-	-	-	-	-
11	D2	-	-	-	3	-	-	3
12	D1	-	-	-	-	-	-	-
13	SMA/Sederajat	-	-	10	9	-	1	20
Jumlah		8	17	12	18	-	1	56

Sumber Data: Kasubag Tata Usaha Perpustakaan

Tabel 4.1 di atas menunjukkan jumlah tenaga pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yakni 56 Orang. Dari keseluruhan tenaga pegawai tersebut di latar belakang disiplin ilmu yang berbeda-beda dan menjalankan tugas sesuai bidangnya masing-masing.

6. Gambaran Fasilitas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Selayar

Tabel 4.3

Sarana dan Prasarana Perpustakaan

No.	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Kantor	1	Baik
2	Ruang Kepala Perpustakaan	1	Baik
3	Ruang Sekertaris	1	Baik
4	Ruang Tata Usaha	1	Baik
5	Ruang Seksi Arsip	1	Baik
6	Ruang Pengolahan Bahan Pustaka	1	Baik
7	Ruang Pelayanan Koleksi Anak	1	Baik
8	Ruang Pelayanan Koleksi Berkala	1	Baik
9	Ruang Koleksi Umum	1	Baik
10	Ruang Pelayanan Interner Gratis	1	Baik
11	Ruang Pelayanan Koleksi Referensi	1	Baik
12	Mobil Dinas Jabatan	1	Baik
13	Motor Dinas	2	Baik
14	Mobil Perpustakaan Keliling	1	Baik
15	Kapal Perpustakaan Keliling	1	Baik
16	Komputer	18	Baik
17	Laptop	10	Baik
18	AC	5	Baik
19	Kipas Angin	2	Baik
20	Printer	9	Baik
21	TV 48 inch	1	Baik
22	TV 21 dan 32 inch	2	Baik
23	LCD	1	Baik
24	Kamera Digital	4	Baik
25	Handycam	2	Baik

Sumber Data: Kasubag Tata Usaha Perpustakaan.

Tabel 4.2 di atas merupakan daftar sarana dan prasarana yang ada di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Selayar, yang digunakan dalam menunjang jalannya proses kegiatan, baik dalam proses mengerjakan tugas masing-masing maupun kegiatan lainnya yang tentunya sangat mempengaruhi peningkatan dan pengembangan perpustakaan dan pegawainya.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai di perpustakaan dan arsip daerah kabupaten kepulauan selayar. Pengambilan data kedua variabel tersebut menggunakan kuisioner atau angket dengan skala likert. Setelah data terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel dan statistik inferensial menggunakan regresi sederhana.

1. Deskriptif Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan

Hasil analisis data gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dengan jumlah sampel 56 orang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 skor gaya kepemimpinan kepala perpustakaan

No.	Nama Responden	Skor
1	Responden 1	62
2	Responden 2	61
3	Responden 3	63
4	Responden 4	61
5	Responden 5	60
6	Responden 6	61
7	Responden 7	61
8	Responden 8	69

No.	Nama Responden	Skor
9	Responden 9	61
10	Responden 10	60
11	Responden 11	60
12	Responden 12	60
13	Responden 13	61
14	Responden 14	62
15	Responden 15	62
16	Responden 16	62
17	Responden 17	63
18	Responden 18	65
19	Responden 19	60
20	Responden 20	61
21	Responden 21	61
22	Responden 22	68
23	Responden 23	63
24	Responden 24	62
25	Responden 25	67
26	Responden 26	67
27	Responden 27	61
28	Responden 28	68
29	Responden 29	62
30	Responden 30	62
31	Responden 31	64
32	Responden 32	64
33	Responden 33	69
34	Responden 34	69
35	Responden 35	65
36	Responden 36	69
37	Responden 37	64
38	Responden 38	66
39	Responden 39	69
40	Responden 40	60
41	Responden 41	68
42	Responden 42	62
43	Responden 43	62

No.	Nama Responden	Skor
44	Responden 44	62
45	Responden 45	61
46	Responden 46	60
47	Responden 47	61
48	Responden 48	59
49	Responden 49	56
50	Responden 50	59
51	Responden 51	57
52	Responden 52	56
53	Responden 53	56
54	Responden 54	56
55	Responden 55	56
56	Responden 56	56
	Jumlah	3482

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi 69, dan skor terendah 56 dari jumlah sampel (n) sebesar 56.

a. Rentang kelas (R)

$$R = \text{skor maks} - \text{skor min}$$

$$= 69 - 56$$

$$= 13$$

b. Jumlah interval kelas

$$K = 1 + 3,3 (\log n)$$

$$= 1 + 3,3 (\log 56)$$

$$= 1 + 3,3 (1,7)$$

$$= 6,61$$

$$= 7 \text{ (dibulatkan)}$$

c. Panjang Kelas

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{13}{7} \\
 &= 1,85 \\
 &= 2
 \end{aligned}$$

d. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.5. Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (mean)

Interval	f_i	X_i	$f_i \cdot X_i$
56 – 57	7	84,5	591,5
58 – 59	2	87,5	175
60 – 61	18	90,5	1629
62 – 63	13	93,5	1215,5
64 – 65	5	96,5	482,5
66 – 67	3	99,5	298,5
68 – 69	8	102,5	820
Jumlah	56	654,5	5212

e. Menghitung rata-rata (mean) dengan menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{\sum f_i}$$

$$= \frac{5212}{56}$$

$$= 93,07$$

$$= 93$$

f. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

Tabel 4.6. Data presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentasi
56 – 57	7	12,5
58 – 59	2	3,57
60 – 61	18	32,14
62 – 63	13	23,21
64 – 65	5	8,92
66 – 67	3	5,35
68 – 69	8	14,28
Jumlah	56	100%

g. Standar deviasi

Tabel 4.7. Data Standar Deviasi

Interval	f_i	X_i	$X_i - \bar{x}$	$(X_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2$
56 – 57	7	84,5	-8,5	72,25	505,75
58 – 59	2	87,5	-5,5	30,25	60,5
60 – 61	18	90,5	-2,5	6,25	112,5
62 – 63	13	93,5	0,5	0,25	3,25
64 – 65	5	96,5	3,5	12,25	61,25
66 – 67	3	99,5	6,5	42,25	126,75
68 – 69	8	102,5	9,5	90,25	722
Jumlah	56			253,75	1592

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{1592}{56-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{1592}{55}}$$

$$SD = \sqrt{28,945}$$

$$= 5,380$$

h. Kategori Skor Responden

Tabel 4.8. Kategori skor Responden

No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	0 - 35	0	0%	Sangat Rendah
2	36 – 45	0	0%	Rendah
3	46 - 55	0	0%	Sedang
4	56 – 65	45	80,35%	Tinggi
5	66 – 80	11	19,64%	Sangat Tinggi

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.7 diperoleh gambaran Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dalam beberapa kategori yaitu 56 orang pegawai sebagai sampel dapat diketahui bahwa 0 responden (0%) berada dalam kategori sangat rendah, 0 responden (0%) berada dalam kategori rendah, 0 responden (0%) berada dalam kategori sedang, 45 responden (80,35%) berada dalam kategori tinggi dan 11 responden (19,64%) berada dalam kategori sangat tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan berada dalam kategori tinggi.

2. Deskriptif Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan

Hasil analisis data pengembangan sumber daya manusia pegawai dengan jumlah sampel 56 orang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9. Skor Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai

No.	Nama Responden	Skor
1	Responden 1	47
2	Responden 2	47
3	Responden 3	47
4	Responden 4	44
5	Responden 5	44
6	Responden 6	43

7	Responden 7	44
8	Responden 8	47
9	Responden 9	43
10	Responden 10	42
11	Responden 11	41
12	Responden 12	41
13	Responden 13	46
14	Responden 14	47
15	Responden 15	46
16	Responden 16	47
17	Responden 17	46
18	Responden 18	48
19	Responden 19	47
20	Responden 20	41
21	Responden 21	42
22	Responden 22	48
23	Responden 23	46
24	Responden 24	45
25	Responden 25	46
26	Responden 26	46
27	Responden 27	47
28	Responden 28	48
29	Responden 29	44
30	Responden 30	45
31	Responden 31	48
32	Responden 32	48
33	Responden 33	47
34	Responden 34	47
35	Responden 35	47

No.	Nama Responden	Skor
36	Responden 36	47
37	Responden 37	46
38	Responden 38	47
39	Responden 39	50
40	Responden 40	47
41	Responden 41	54
42	Responden 42	49
43	Responden 43	48
44	Responden 44	48
45	Responden 45	43
46	Responden 46	48
47	Responden 47	45
48	Responden 48	45
49	Responden 49	41
50	Responden 50	41
51	Responden 51	43
52	Responden 52	44
53	Responden 53	41
54	Responden 54	47
55	Responden 55	41
56	Responden 56	41
	Jumlah	2548

Berdasarkan hasil data di atas didapatkan skor tertinggi 54, dan skor terendah 41 dari jumlah sampel (n) sebesar 56.

a. Rentang kelas (R)

$$R = \text{skor maks} - \text{skor min}$$

$$= 54 - 41$$

$$= 13$$

b. Jumlah interval kelas

$$K = 1 + 3,3 (\log n)$$

$$= 1 + 3,3 (\log 56)$$

$$= 1 + 3,3 (1,7)$$

$$= 6,61$$

$$= 7$$

c. Panjang kelas

$$P = \frac{R}{k}$$

$$= \frac{13}{7}$$

$$= 1,85$$

$$= 2$$

d. Tabel distribusi frekuensi

Tabel 4.10. Tabulasi Data untuk Menghitung Nilai Rata-rata (Mean)

Interval	f_i	X_i	$f_i \cdot X_i$
41 – 42	10	62	620
43 – 44	9	65	585
45 – 46	11	68	748
47 – 48	23	71	1633
49 – 50	2	74	148
51 – 52	0	77	0
53 – 54	1	80	80
Jumlah	56		3814

e. Menghitung rata-rata dengan menggunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum f_i \cdot X_i}{\sum f_i}$$

$$= \frac{3814}{56}$$

$$= 68,10$$

$$= 68$$

f. Menghitung presentasi frekuensi dengan rumus:

$$P = \frac{F}{n} \times 100$$

Tabel 4.11. Data presentase Frekuensi

Interval	f_i	Presentasi
41 – 42	10	17,857
43 – 44	9	16,071
45 – 46	11	19,642
47 – 48	23	41,071
49 – 50	2	3,571
51 – 52	0	0
53 – 54	1	1,785
Jumlah	56	100%

g. Standar deviasi

Tabel 4.12. Data Standar Deviasi

Interval	f_i	X_i	$X_i - \bar{x}$	$(X_i - \bar{x})^2$	$f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2$
41 – 42	10	62	-6	36	360
43 – 44	9	65	-3	9	81
45 – 46	11	68	0	0	0
47 – 48	23	71	3	9	207
49 – 50	2	74	6	36	72
51 – 52	0	77	9	81	0
53 – 54	1	80	12	144	144
Jumlah	56			315	864

$$SD = \sqrt{\frac{\sum f_i \cdot (X_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{864}{56 - 1}}$$

$$SD = \sqrt{\frac{864}{55}}$$

$$SD = \sqrt{15,709} = 3,963 = 4$$

h. Kategori skor responden

Tabel 4.13. Kategori skor responden

No.	Interval Skor	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	0 – 28	0	0%	Sangat Rendah
2	29 – 36	0	0%	Rendah
3	37 - 44	19	33,92%	Sedang
4	45 – 52	36	64,28%	Tinggi
5	53 – 64	1	1,78%	Sangat Tinggi

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 4.7 diperoleh gambaran pengembangan sumber daya manusia pegawai dalam beberapa kategori yaitu 56 orang pegawai sebagai sampel dapat diketahui bahwa 0 responden (0%) berada dalam kategori sangat rendah, 0 responden (0%) berada dalam kategori rendah, 19 responden (33,92%) berada dalam kategori sedang, 36 responden (64,28%) berada dalam kategori tinggi dan 1 responden (1,78%) berada dalam kategori sangat tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berada dalam kategori tinggi.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Hipotesis penelitian yang diujikan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai, dimana langkah-langkahnya sebagai berikut.

Tabel 4.14. Tabel Penolong

NO	Variabel X	Variabel Y	X^2	Y^2	X.Y
1	62	47	3844	2209	2914
2	61	47	3721	2209	2867
3	63	47	3969	2209	2961
4	61	44	3721	1936	2684
5	60	44	3600	1936	2640
6	61	43	3721	1849	2623
7	61	44	3721	1936	2684
8	69	47	4761	2209	3243
9	61	43	3721	1849	2623
10	60	42	3600	1764	2520
11	60	41	3600	1681	2460
12	60	41	3600	1681	2460
13	61	46	3721	2116	2806
14	62	47	3844	2209	2914
15	62	46	3844	2116	2852
16	62	47	3844	2209	2914
17	63	46	3969	2116	2898
18	65	48	4225	2304	3120
19	60	47	3600	2209	2820
20	61	41	3721	1681	2501
21	61	42	3721	1764	2562
22	68	48	4624	2304	3264
23	63	46	3969	2116	2898
24	62	45	3844	2025	2790
25	67	46	4489	2116	3082

26	67	46	4489	2116	3082
27	61	47	3721	2209	2867
28	68	48	4624	2304	3264
29	62	44	3844	1936	2728
30	62	45	3844	2025	2790
31	64	48	2096	2304	3072
32	64	48	4096	2304	3072
33	69	47	4761	2209	3243
34	69	47	4761	2209	3243
35	65	47	4225	2209	3055
36	69	47	4761	2209	3243
37	64	46	4096	2116	2944
38	66	47	4356	2209	3102
39	69	50	4761	2500	3450
40	60	47	3600	2209	2820
41	68	54	4624	2916	3672
42	62	49	3844	2401	3038
43	62	48	3844	2304	2976
44	62	48	3844	2304	2976
45	61	43	3721	1849	2623
46	60	48	3600	2304	2880
47	61	45	3721	2025	2745
48	59	45	2481	2025	2655
49	56	41	3136	1681	2296
50	59	41	3481	1681	2419
51	57	43	3249	1849	2451
52	56	44	3136	1936	2464
53	56	41	3136	1681	2296
54	56	47	3136	2209	2632
55	56	41	3136	1681	2296
56	56	41	3136	1681	2296
Jumlah	3482	2548	217.254	118.848	158.790

Untuk mengelola data di atas penulis melakukan Analisis sebagai berikut:

a. Analisis statistik inferensial menggunakan rumus regresi sederhana:

Fungsi regresi yang menggunakan data sampel (FRS) umumnya menimbulkan simbol konstanta dengan koefisien regresi dengan huruf kecil,

sementara fungsi regresi populasi ditulis dengan huruf besar. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Keterangan:

a = Konstanta atau intercept

b = Koefisien regresi (yang menggambarkan tingkat elastisitas variabel independen)

Y = Variabel dependen

X = Variabel independen

b. Mencari nilai b dan a

1) Dimana untuk menghitung nilai b dengan menggunakan persamaan:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{56(158790) - (3482)(2548)}{56(217254) - (3482)^2}$$

$$b = \frac{8892240 - 8872136}{12166224 - 12124324}$$

$$b = \frac{20104}{41900}$$

$$b = 0,47$$

2) Untuk menghitung nilai a dengan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

$$a = \frac{2548 - 0,47(3482)}{56}$$

$$a = \frac{2548 - 1636,54}{56}$$

$$a = \frac{911,46}{56}$$

$$a = 16,27$$

Maka: $Y = a + bX$

$$Y = 16,27 + 0,47X$$

c. Uji signifikansi parameter penduga

Penguji signifikansi variabel X dalam mempengaruhi Y dapat dibedakan menjadi 2 yaitu: 1) pengaruh secara individual dan 2) pengaruh secara bersama-sama. Pengujian signifikansi secara individual pertama kali dikembangkan oleh R.A Fishert, dengan alat ujinya menggunakan perbandingan nilai statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} .

Apabila nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} maka variabel X dinyatakan signifikan mempengaruhi Y. sebaliknya jika nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} maka variabel X dinyatakan tidak signifikan mempengaruhi Y.

d. Uji t

1) Mencari nilai \sum_e^2 dengan rumus:

$$\sum_e^2 = \sum Y^2 - b^2 \left(\sum X^2 \right)$$

Keterangan:

\sum_e^2 : epsilon (jumlah) simpanan baku

$\sum Y^2$: jumlah total semua deviasi yang setelah mengalami penguadratan

b^2 : koefisien regresi b yang dikuadratkan

$\sum X^2$: jumlah total semua deviasi X setelah mengalami penguadratan.

Sehingga:

$$\begin{aligned}\sum_e^2 &= 118848 - (0,47)^2(217254) \\ &= 118848 - 0,2209 (217254) \\ &= 118848 - 47991,4086 \\ &= 70856,5914\end{aligned}$$

2) Mencari nilai S_e^2 dengan rumus:

$$S_e^2 = \frac{\sum_e^2}{n - 2}$$

Keterangan:

S_e^2 : varians sampel

\sum_e^2 : epsilon (jumlah) simpanan baku

n : jumlah sampel

Sehingga

$$\begin{aligned}S_e^2 &= \frac{70856,5914}{56-2} \\ S_e^2 &= \frac{70856,5914}{54} \\ S_e^2 &= 1312,1591\end{aligned}$$

3) Menghitung nilai sb dengan rumus:

Formulasi *standar error* dari b, yang ternyata telah dirumuskan sebagai berikut:

$$sb = \sqrt{\frac{S_e^2}{\sum X^2}}$$

Keterangan:

Sb : standar error b

S_e^2 : varians sampel

$\sum X^2$: jumlah total semua deviasi X setelah mengalami pengkuadratan

sehingga,

$$Sb = \sqrt{\frac{1312,1591}{217254}}$$

$$Sb = \sqrt{0,0060397466}$$

$$Sb = 0,07$$

e. Menguji hipotesis

1) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t_{tabel}

$$\alpha = 5\% = 0,05 \rightarrow \alpha/2 = 0,025$$

$$db = n - 2 = 56 - 2 = 54$$

$$t_{tabel} = t_{0,025(54)} = 1,67$$

2) Menghitung statistik uji t_{hitung}

$H_0: \beta = 0$ (tidak terdapat efektivitas X terhadap Y)

$H_a: \beta \neq 0$ (terdapat efektivitas X terhadap Y)

$$t = \frac{b - \beta_0}{Sb}$$

$$t = \frac{0,47 - 0}{0,07}$$

$$t = \frac{0,47}{0,07}$$

$$t = 6,71$$

Berdasarkan hasil statistik uji t, maka diperoleh t_{hitung} 6,71. Karena untuk menentukan signifikan tidaknya nilai t_{hitung} adalah melalui upaya membandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka dapat diketahui bahwa, jika **nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan**. Jika **nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan**. Berdasarkan ketentuan tersebut diperoleh $t_{hitung} = 6,71$ dan $t_{tabel} = 1,67$. Berarti variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan secara statistik signifikan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai. karena $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan untuk menghitung besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai di perpustakaan dan arsip daerah kabupaten kepulauan selayar, kita melihat rumus koefisien Determinasi (KD), yaitu:

$$KD = t^2 \times 100\%$$

$$= 6,71^2 \times 100\%$$

$$= 45,0241\%$$

C. Pembahasan Penelitian

Data hasil penelitian berupa analisis angket Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai. Data ini diperoleh dari 56 sampel, data-data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dan statistik inferensial menggunakan uji regresi linear

sederhana untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan. Hasil analisis dan penelitian yang diperoleh dijabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan di Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil analisis kategori di atas menunjukkan bahwa 0 responden menilai Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan masih sangat rendah dengan persentase sebesar 0%, selanjutnya 0 responden menilai gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berada pada kategori rendah dengan presentase 0%, 0 responden menilai gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berada pada kategori sedang dengan presentase 0%, 45 responden menilai gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berada pada kategori tinggi dengan persentase 80,35%, dan 11 responden menilai gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 19,64%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan berada dalam kategori tinggi yakni 80,35%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Susanti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Pekon dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sindang Pagar Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat”. Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan bahwa upaya kepala pekon dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu member motivasi, menggerakkan parsipasi aktif pegawai dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Menjelaskan bahwa kepala pekon harus mampu bekerjasama dengan para pegawainya dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan Sindang Pagar di Lampung Barat. Menurut

Abdul Wahid Rosyidi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Surabaya”, dari penelitian tersebut menunjukkan adanya kerjasama antara pustakawan sehingga membantu kepala perpustakaan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hj. Misriyani Niel dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”, dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Kepala Dinas Perhubungan yang baik yaitu bertanggungjawab dalam meningkatkan kinerja pegawai termaksud juga dalam meningkatkan partisipasi dengan masyarakat yang dilaksanakan Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis penelitian di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori tinggi yakni 80,35%. Sehingga kita dapat mengukur bahwa gaya kepemimpinan kepala perpustakaan di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar sudah berada dalam taraf tinggi dikarenakan kepala perpustakaan sebagai pimpinan bertanggung jawab dan melaksanakan tugasnya dengan baik seperti mampu membangun komunikasi yang baik dengan pegawainya, memberikan saran dan nasehat terhadap permasalahan yang ada dan memberikan kesempatan bagi para pegawainya dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti bimtek pengelolaan perpustakaan, bimtek perpustakaan keliling dan workshop.

2. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Kepulauan Selayar

Hasil analisis kategori di atas menunjukkan bahwa 0 responden menilai pengembangan sumber daya manusia pegawai sangat rendah dengan persentase sebesar 0%, selanjutnya 0 responden menilai pengembangan sumber daya manusia pegawai berada pada kategori rendah dengan presentase 0%, 19 responden menilai pengembangan sumber daya manusia pegawai berada pada kategori sedang dengan presentase 33,92%, 36 responden menilai pengembangan sumber daya manusia pegawai berada pada kategori tinggi dengan persentase 64,28%, dan 1 responden menilai pengembangan sumber daya manusia pegawai berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 1,78%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pegawai berada dalam kategori tinggi yakni 64,28%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Susanti dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Pekon dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Sindang Pagar Kecamatan Sumber Jaya Kabupaten Lampung Barat”. Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di Sindang Pagar dipengaruhi karena adanya motivasi antara pegawai, disiplin kerja pegawai dan semangat kerja pegawai sehingga dengan hal tersebut tujuan yang ingin dicapai dapat terlaksana. Menurut Abdul Wahid Rosyidi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Perguruan Tinggi Negeri Surabaya”, dari penelitian tersebut menunjukkan adanya

kerjasama antara pustakawan dalam melaksanakan suatu kegiatan seperti kerjasama pengadaan barang dan jasa, penyelesaian tugas bersama dan kerjasama dalam pelayanan. Sedangkan menurut Hj. Misriyani Niel dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar”, dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui partisipasi pegawai dengan masyarakat dilihat dari kinerjanya seperti memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil analisis penelitian di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berada pada kategori tinggi yakni 64,28%. Sehingga kita dapat mengukur bahwa pengembangan sumber daya manusia pegawai sudah berada dalam taraf tinggi dikarenakan adanya kesempatan bagi pegawai dalam mengikuti pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan dan adanya pemberian pelatihan yang dibuktikan dengan kegiatan pelatihan seperti workshop, bimtek pengelolaan perpustakaan dan bimtek perpustakaan keliling.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Berdasarkan hasil statistik inferensial pengujian hipotesis yang memperlihatkan bahwa uji signifikansi yaitu, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$. Atau H_0 diterima, hal ini berarti konstanta persamaan regresi tidak signifikan. Sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau H_0 ditolak atau koefisien regresi bersifat signifikan. Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 6,71$ sementara $t_{tabel} = 1,67$ untuk taraf signifikansi 5% Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak

dan H_a diterima. Selain itu, berdasarkan uji kolerasi determinasi diperoleh sebesar 45,0421%. Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dalam hal ini variable X terhadap Y adalah positif memberikan pengaruh yang signifikan. Dikatakan berpengaruh karena kepala perpustakaan senantiasa berusaha mengarahkan dan membimbing serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada pegawai dalam mengikuti pendidikan lanjutan, pelatihan seperti bimtek pengelolaan perpustakaan, bimtek perpustakaan keliling dan pengadaan workshop dengan tema “peningkatan minat baca” serta memberikan kesempatan dalam setiap tahunnya mengikuti pameran yang diberi nama “pekan perpustakaan” dan juga mengikuti studi banding kearsipan di Kabupaten Luwu Utara, dengan demikian hal ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman pegawai untuk pengembangan dirinya sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan di sub-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang dilihat dari hasil penilaian 56 responden tentang gaya kepemimpinan kepala perpustakaan dalam kategori tinggi, yakni 80,35%. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar berada dalam kategori tinggi. Artinya pemimpin dalam proses pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sudah maksimal dapat dilihat dari kelancaran pelaksanaan kegiatan sebagaimana yang diharapkan.
2. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, yang dilihat dari hasil penilaian 56 responden berada pada kategori tinggi yakni 64,28%. Hal ini mengindikasikan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai berada dalam kategori tinggi. Artinya pegawai serius pada saat mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh pimpinan sudah maksimal serta pegawai juga meningkatkan pengetahuannya dengan membaca beberapa buku teks dan referensi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
3. Hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} = 6,71$ sementara $t_{tabel} = 1,67$ untuk taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap

pengembangan sumber daya manusia pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

B. *Implikasi Penelitian*

Berdasarkan apa yang telah disimpulkan dari hasil penelitian ini, maka penulis memiliki beberapa saran yang mungkin dapat dilaksanakan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai sebagai berikut:

- 1) Mengingat Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai, hendaknya pihak pimpinan dalam hal ini kepala perpustakaan berusaha terus memperhatikan dan meningkatkan kemampuan skill yang dimilikinya agar dapat membuat para pegawainya termotivasi dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pimpinan dalam hal ini kepala perpustakaan hendaknya memberikan pelatihan yang berkesinambungan kepada para pegawainya sehingga perpustakaan tersebut mampu menciptakan pegawai yang inovatif dan kreatif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- 3) Disarankan adanya penelitian lanjutan dengan jumlah sampel yang lebih besar tentang gaya kepemimpinan kepala perpustakaan terhadap pengembangan sumber daya manusia pegawai, serta faktor-faktor lain yang menunjang pengembangan sumber daya manusia pegawai yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002.
- Barthos, Basir. *Manajemen Kearsipan Untuk Lembaga Negara, Swasta, dan Perguruan Tinggi*, Cet. IV; Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Brafadal, Ibrahim. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, Ed. 1; Cet. VIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Darmono. *Manajemen dan Tata Kerja Perpustakaan Sekolah*, Jakarta: Gransindo, 2001.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: PT Syaamil Cipta Media, 2005.
- [Http://bicaraperpustakaan.com/1016/02/pengembangan-pustakawan.html](http://bicaraperpustakaan.com/1016/02/pengembangan-pustakawan.html).
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.
- Laksmi dkk. *Manajemen Perkantoran Modern*, Jakarta: Rajawali, 2015.
- LAN dan DEPDIAGRI, *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: 2007.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Cet. 1; Makassar: Alauddin University Press, 2014.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1; Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000.
- Moenir, A.S. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Notoadmodjo, Soekidjo . *Manajemen Personalia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1987.
- Ridwan, dkk. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi dan Bisnis*, Jakarta: Alfabeta, 2009.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Cet. VII; Bandung: Alfabeta, cv, 2013.

- Sastradipoera, Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsi operatif*, Bandung: Kappa-Sigma, 2002.
- Satrianegara, M. Faiz. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1; Makassar: Alauddin University Press, 2013.
- Siraj, Arifuddin. *Manajemen Praktis*, Cet. 1; Makassar: BerkahUtami, 2003.
- Soedarsono. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*, Cet. 1; Bandung: Madar Maju, 2002.
- Soetopo, Hendiyat. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992.
- Subagyo, P Joko. *Materi Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1991.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Cet. VII; Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sule, Ernie Tisnawati dkk. *Pengantar Manajemen*, Ed. I; Jakarta: Prenadamedia Group, 2005.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Tim Prima Pena. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Jakarta: Gita Media Press, 2011.
- Tim Redaksi Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. IV; Cet. I; Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Yusmiar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*, Cet. I; Makassar: Alauddin University Press, 2014
- Yusuf, Pawit M dkk. *Pedoman Penyelenggaraan Perpustakaan Sekolah*, Jakarta: Kencana, 2005.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN TERHADAP PENGEMBANGAN SDM PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Identitas:

Nama :

Alamat:

Kelas :

Petunjuk:

1. Kuesioner ini bertujuan untuk keperluan ilmiah semata. Jadi tidak akan mempengaruhi pegawai yang bekerja di instansi ini.
2. Pegawai dimohon untuk mengisi identitas dengan lengkap, kami menjamin rahasia identitas pegawai.
3. Pegawai dimohon untuk memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia sesuai dengan keadaan atau fakta yang terjadi pada pegawai. Adapun pilihannya sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan

Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Sifat	1. Pimpinan memiliki keyakinan yang teguh dalam menjalankan tugasnya				
	2. Pimpinan memiliki sifat optimis dan semangat untuk memotivasi para bawahannya				
	3. Pimpinan bersifat tertutup terhadap bawahan bahkan tidak merasasenasib dan penanggung jawab dalam satu kelompok				
	4. Pimpinan kurang memiliki sifat mendidik, mengarahkan, dan menggerakkan bawahan				
2. Kebiasaan	5. Pimpinan melibatkan bawahan/tim dalam proses pengambilan keputusan				
	6. Pimpinan selalu berkomunikasi dengan bawahan dan memberikan umpan balik				
	7. Pimpinan kurang mampu mengelola dan memanfaatkan waktu dengan baik				
	8. Pimpinan tidak menjadikan tugas sebagai prioritas utama				
3. Temperamen	9. Pimpinan memiliki emosi yang stabil				
	10. Pimpinan memiliki sifat penyabar				
	11. Pimpinan memiliki sifat pemarah ketika diberi saran dan kritikan				
	12. Pimpinan selalu merasa dirinya paling benar				
4. Watak	13. Pimpinan memiliki ketekunan dalam mengerjakan tugas				
	14. Pimpinan memiliki keberanian dalam mengambil resiko terhadap apa yang dikerjakannya				
	15. Pimpinan kurang memiliki pendirian yang teguh dan mudah terpengaruh oleh bawahan				
	16. Pimpinan berinisiatif tinggi dan bertanggung jawab				
5. Kepribadian	17. Pimpinan memiliki ketulusam hati dalam melaksanakan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya				
	18. Pimpinan bersikap membership (suka bergaul)				

	19. Pimpinan kurang memiliki kemauan yang kuat dalam memimpin lembaga/instansi				
	20. Pimpinan kurang memiliki kepercayaan diri				

Variabel Pengembangan SDM Pegawai

Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1. Pendidikan dan Pelatihan	1. Saya selalu mendapatkan informasi mengenai pengadaan pelatihan				
	2. Saya tidak memahami materi yang disampaikan pada saat pelatihan				
	3. Saya sering mengikuti Program pelatihan yang diadakan oleh lembaga tempat saya bekerja				
	4. Saya diberikan kesempatan dalam mengikuti pendidikan yang lebih tinggi				
2. Kegiatan Non Diklat	5. Saya sering membaca buku teks, referensi dan media cetak				
	6. Saya selalu mengikuti workshop yang diadakan oleh instansi tempat saya bekerja				
	7. Saya ikut berperan serta dalam peningkatan instansi tempat saya bekerja				
	8. Saya tidak pernah menonton program pendidikan dan pelatihan di tv				
	9. Saya tidak pernah mengikuti seminar dan studi banding				
3. Tugas Belajar	10. Saya mengikuti pendidikan formal yang lebih tinggi yang diadakan oleh instansi tempat saya bekerja				
	11. Saya bersungguh-sungguh dalam mengikuti seluruh proses kegiatan dalam tugas belajar				
	12. Saya memanfaatkan dan meningkatkan pengetahuan dalam tugas belajar				

	13. Saya tidak mengembangkan kepribadian dalam tugas belajar				
4. Promosi	14. Saya memiliki sifat inovatif dan kreatif sehingga dapat di promosikan				
	15. Saya yang masa kerjanya lebih lama akan lebih cepat di promosikan				
	16. Saya tidak pernah diprioritaskan dalam promosi				





Gedung Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar



Menggali informasi dari pegawai



Wawancara dengan Kepala Perpustakaan



Ruang Kepala Perpustakaan



Ruang Pengelolaan Buku



Ruang Koleksi Referensi



Ruang Internet



Ruang Koleksi Anak sekaligus tempat para pegawai menonton program pelatihan



Ruang Membaca lantai 2



Meja Sirkulasi





Membagikan Angket



Menggali Informasi dengan Sekertaris Perpustakaan



120191914213508

PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor : 23130/S.01/PTSP/2019
Lampiran :
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bupati Kep. Selayar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Makassar Nomor : B-5697/T.1/PP.00.9/09/2019 tanggal 28 Agustus 2019 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **RIKA PRIMI RAHAYU**
Nomor Pokok : 20300115051
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Jl. H. M. Yasin Limpo No. 36, Samata Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA PERPUSTAKAAN TERHADAP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEGAWAI DI PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH KABUPATEN SELAYAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **16 September s/d 28 Oktober 2019**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada tanggal : 16 September 2019

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

A. M. YAMIN, SE., MS.
Pangkat : Pembina Utama Madya
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth
1. Dekan Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Makassar di Makassar;
2. Peninggal



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Kampus I: Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar (0411) 868720, Fax. (0411) 864923
Kampus II: Jl. H.M. Yasin Limpo No. 36, Samata-Gowa (0411) 882862

Nomor : B-5697/T.1/PP.00.9/08/2019
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (satu) Rangkap Draft Skripsi
Hal : *Permohonan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi*

Gowa, 28 Agustus 2019

Kepala Yth.
Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan
C.q. Kepala UPT P2T BKPM Provinsi Sulawesi Selatan
Di Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa(i) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dengan identitas di bawah ini:

Nama : **Rika Primi Rahayu**
NIM : 20300115051
Semester/T.A. : IX/2019/2020
Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Pallangga, Griya Jannah Residence

bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) dengan judul skripsi: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar"**

Dengan Dosen Pembimbing:

1. **Dr. H. Arifuddin S, M.Pd.**
2. **Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.**

Untuk maksud tersebut, kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa(i) tersebut dapat diberi izin untuk melakukan penelitian di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kab. Kepulauan Selayar dari tanggal 28 Agustus s/d 28 Oktober 2019.

Demikian surat permohonan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

a.n. Rektor
Dekan



Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 197810112005011006

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar (sebagai laporan)
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 3215 TAHUN 2019**

**TENTANG
PANITIA/DEWAN PENGUJI KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:


- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Rika Primi Rahayu**, NIM **20300115051**, dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar"**
- Tertanggal **22 Oktober 2019** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke Ujian Kualifikasi Hasil Penelitian skripsi.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian kualifikasi hasil penelitian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/Dewan Penguji,
- b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian kualifikasi hasil penelitian skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 202 B Tahun 2019 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2019/2020.
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019.

MEMUTUSKAN

- Pertama** : Mengangkat Panitia/Dewan Penguji Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi Saudara: **Rika Primi Rahayu**, NIM: **20300115051**;
- Kedua** : Panitia/Dewan Penguji Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Keliga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 24 Oktober 2019

Dekan, 


Dr. H. A. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197810112005011006

LAMPIRAN: KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 3215 TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA/DEWAN PENGUJI KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI

A.n. Saudara/i Rika Primi Rahayu, NIM 20300115051;

Penanggung Jawab : Dr. H. A. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.

Ketua : Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.

Sekretaris : Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.

Munaqisy I : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

Munaqisy II : Dr. Muhammad Rusmin B., S.Pd.I., M.Pd.I.



Pembimbing I : Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.

Pembimbing II : Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.

Pelaksana : Relly Afrizal

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 24 Oktober 2019

Dekan, 


Dr. H. A. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197810112005011006 

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

BERITA ACARA DAN REKAP NILAI
UJIAN KUALIFIKASI HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Pada hari ini Jumat, tanggal 01 bulan November tahun 2019 pukul 13.30 s.d. 14.30 wita bertempat di Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar telah diadakan Ujian Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi bagi saudara/saudari:

Nama : Rika Primi Rahayu
NIM : 20300115051
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan tim penilai:

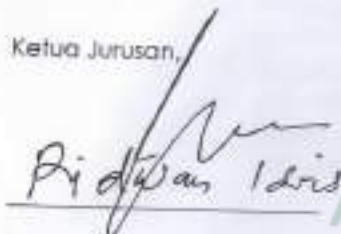
No	Dosen Penguji	Jabatan	Nilai	Tanda tangan
1.	Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.	Pembimbing I	3,75	
2.	Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.	Pembimbing II	3,7	
3.	Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	Penguji I	3,6	
4.	Dr. Muhammad Rusmin B., S.Pd.I., M.Pd.I.	Penguji II	3,80	
		Rata-Rata Nilai		

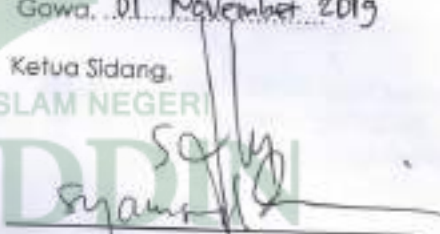
Hasil keputusan tim penilai Ujian Kualifikasi Hasil Penelitian Skripsi menyatakan: LULUS/TIDAK LULUS*

Gowa, 01 November 2019

Ketua Jurusan,

Ketua Sidang,


Ridwan Idris


Syamsuddin

Penilaian Seminar : Nilai Lulus > 2,76

A = 3,51 – 4,00

B = 3,01 – 3,50

C = 2,76 – 3,00

D = <2,75

Catatan Perbaikan:

-
-



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 29../TAHUN 2019
TENTANG
PANITIA/DEWAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Rika Primi Rahayu**, NIM **20300115051**, dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kab. Kepulauan Selayar"**
Tertanggal **31 Januari 2019** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah melalui proses pembimbingan dan perbaikan sehingga dapat disetujui untuk diajukan ke Ujian Seminar Proposal Skripsi.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan Ujian Seminar Proposal Skripsi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/ Dewan Penguji.
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas Ujian Seminar Proposal Skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 293 Tahun 2018 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018.
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018.
- MEMUTUSKAN**
- Pertama** : Mengangkat Panitia/Dewan Penguji Seminar Proposal Skripsi Saudara:
Rika Primi Rahayu, NIM: **20300115051**;
- Kedua** : Panitia/Dewan Penguji Seminar Proposal Skripsi bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Ketiga** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Keempat** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 29.. April 2019

Dekan,

LAMPIRAN:

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 28-7 TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA/DEWAN PENGUJI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

A.n. Saudara/i Rika Primi Rahayu, NIM 20300115051:

Penanggung Jawab : Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
Ketua : Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.
Sekretaris : Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.
Munaqisy I : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
Munaqisy II : Dr. Muhammad Rusmin B., S.Pd.I., M.Pd.I.
Pembimbing I : Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.
Pembimbing II : Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.
Pelaksana : Relly Afrizal

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 24 April 2019

Dekan, 4

Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP 197301202003121001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

BERITA ACARA DAN REKAP NILAI
UJIAN SEMINAR PROPOSAL

Pada hari ini Kamis tanggal 9 bulan Mei tahun 2019 pukul 13.00 s.d. 14.00 wita bertempat di Fak. Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar telah diadakan Ujian Seminar Proposal Skripsi bagi saudara/saudari*:

Nama : Rika Primi Rahayu
NIM : 20300115051
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan tim penilai:

No	Dosen Penguji	Jabatan	Nilai	Tanda tangan
1.	Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.	Pembimbing I	3,75	1. 
2.	Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.	Pembimbing II	3,7	2. 
3.	Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.	Penguji I	3,6	3. 
4.	Dr. Muhammad Rusmin B., S.Pd.I., M.Pd.I.	Penguji II	3,75	4. 
		Rata-Rata Nilai		

Hasil keputusan tim penilai Ujian Seminar Proposal Skripsi menyatakan: LULUS/TIDAK LULUS*

Samata-Gowa,

Ketua Jurusan,

Ketua Sidang,



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALA UDDIN
MAKASSAR



Penilaian Seminar : Nilai Lulus > 2,76

A = 3,51 – 4,00

B = 3,01 – 3,50

C = 2,76 – 3,00

D = <2,75

Catatan Perbaikan:

1.
2.



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 2111 TAHUN 2019
TENTANG
DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca** : Surat Keterangan Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, menyatakan bahwa Mahasiswa (i) a.n. **Rika Primi Rahayu** NIM: **20300115051** sudah layak menempuh Ujian Akhir Program Studi (Komprehensif)
- Menimbang** : a. Untuk melaksanakan Ujian Komprehensif tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Dewan Penguji;
b. Mereka yang namanya tersebut dalam Keputusan ini dipandang cakap melaksanakan ujian tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 203 Tahun 2017 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2017/2018.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA**

PENANGGUNG JAWAB : Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
KETUA : Dr. Muljono Damopolli, M.Ag.
SEKRETARIS : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

NO	NAMA PENGUJI	MATA UJIAN	KOMPONEN
1	Drs. Syamsul Qamar, M.Th.I.	Dirasah Islamiyah	MKDU
2	Dr. Hj. Musdalifa, M.Pd.I.	Ilmu Pendidikan Islam	MKDK
3	Dr. Baharuddin, M.M.	Manajemen Pendidikan Islam	MKK

- Pertama** : Mengangkat Dewan Penguji tersebut di atas dengan tugas sebagai berikut:
Dewan Penguji bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan Ujian Komprehensif sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- Kedua** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada anggaran belanja DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019.
- Ketiga** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, dan bila ada kekeliruan akan diperbaiki seperlunya.

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 31 Juli 2019



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP 197301202003121001



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jalan Sultan Alauddin No. 36 Telepon 0411-841879, Fax 864923 Samata-Gowa

UJIAN AKHIR PROGRAMP STUDI

PENDAFTARAN : Komprehensif
NOMOR : 2111 Tahun 2019
TANGGAL : 31 Juli 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam menetapkan bahwa:

Nama : Rika Primi Rahayu
Nim : 20300115051
Jurusan : MPI

Program Studi : Strata Satu (S1)
IPK : 3,57

NO	PENGUJI	MATA UJIAN	UJIAN KE	NILAI		TGL UJIAN	T.TANGAN PENGUJI
				Angka	Huruf		
1.	Dr. Hj. Musdalifah, M.Pd.I.	Ilmu Pendidikan Islam		4	A	26.07.2019	

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Munaqasyah



Samata, 2019

Ketua Jurusan,

Dr. Baharuddin, M.M.
NIP. 19661225 199403 01 002



ALAUDDIN
MAKASSAR

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jalan Sultan Alauddin No. 36 Telepon 0411-841879, Fax 864923 Samata-Gowa

UJIAN AKHIR PROGRAN STUDI

PENDAFTARAN : Komprehensif
NOMOR : 2111 Tahun 2019
TANGGAL : 31 Juli 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam menetapkan bahwa:

Nama : Rika Primi Rahayu
Nim : 20300115051
Jurusan : MPI

Program Studi : Strata Satu (S1)
IPK : 3,57

NO	PENGUJI	MATA UJIAN	UJIAN KE	NILAI		TGL UJIAN	T.TANGAN PENGUJI
				Angka	Huruf		
1.	Dr. Baharuddin, M.M.	Manajemen Pendidikan Islam	I	4,75	A	17/10/2019	

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Munaqasyah



Samata, 17 Oktober 2019
Ketua Jurusan,

Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197609112005011005



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jalan Sultan Alauddin No. 36 Telepon 0411-841879, Fax 864923 Samata-Gowa

UJIAN AKHIR PROGRAM STUDI

PENDAFTARAN : Komprehensif
NOMOR : 2111 Tahun 2019
TANGGAL : 31 Juli 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam menetapkan bahwa:

Nama : Rika Primi Rahayu
Nim : 20300115051
Jurusan : MPI

Program Studi : Strata Satu (S1)
IPK : 3,57

NO	PENGUJI	MATA UJIAN	UJIAN KE	NILAI		TGL UJIAN	T.TANGAN PENGUJI
				Angka	Huruf		
1.	Drs. Syamsul Qaimar, M.Th.I.	Dirasah Islamiyah	I.	3,75		21/08-2019	Syamsul

Mahasiswa tersebut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Munaqasyah



Samata, 2019

Ketua Jurusan,

Dr. Baharuddin, M.M.
NIP. 19661225 199403 01 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Kampus I : Jalan Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864923
Kampus II : Jalan H. M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 852682

Nomor : 158/MPi/2019

Samata-Gowa, 10 April 2018

Sifat : penting

Lampiran : -

Hal : Permohonan pengesahan judul skripsi
dan penetapan pembimbing

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar
Samata Gowa

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, menerangkan bahwa

N a m a	: Rika Primi Rahayu
NIM	: 20300115051
Semester	: IX
Fak/Jur	: Tarbiyah dan Keguruan
Jur/Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengajukan Judul Skripsi:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kab. Kepulauan Selayar"

Untuk selanjutnya disahkan dan ditetapkan pembimbing sebagai berikut:

Pembimbing I : Dr. H. Arifuddin S, M.Pd.

Pembimbing II : Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.

Demikian permohonan ini dan atas perkenaanannya diucapkan terima kasih.

Disahkan oleh:
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Wassalam
Ketua Jurusan MPI,

Dr. M. Shabir U, M.Ag
NIP 196609281993031002

Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
NIP 197609112005011005

Catatan

Fotocopi 1 Arsip untuk Jurusan



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 158 TAHUN 2018
TENTANG**

PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

- Membaca** : Surat permohonan Jurusan **Manajemen Pendidikan Islam** Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Rika Primi Rahayu**, NIM **20300115051**, Nomor: **158/MPI/2018** tertanggal 9 April 2018 untuk mendapatkan pembimbing skripsi dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan SDM. Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kab. Kepulauan Selayar**"
- Menimbang** : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut di atas.
b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 jo. Peraturan Menteri Agama Nomor 8 Tahun 2016 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 2028 Tahun 2019 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2019/2020;
9. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019.

MEMUTUSKAN

- Pertama** : Mengangkat/menunjuk saudara:
1. **Dr. H. Arifuddin S., M.Pd.** (sebagai pembimbing pertama)
2. **Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.** (sebagai pembimbing kedua)
- Kedua** : Tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan dalam segi bahasa, metodologi, isi, dan teknis penulisan sampai selesai dan mahasiswa tersebut lulus dalam ujian;
- Ketiga** : Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2019;
- Keempat** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya;
- Kelima** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Gowa
Pada tanggal : 16 April 2018
Dekan,

Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.


NIP: 19730120 200312 1 001

FORMULIR PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

NOMOR :1525/MPI/2019


Nama Lengkap : Rika Primi Rahayu
Tempat Tanggal Lahir : Benteng, 3 April 1996
Alamat : Samata
Suku Bangsa : Makassar
NIM : 20300115051
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
Nomor Sertifikat KKN : 212/LP2M-UIN/IV/2019
Nomor Sertifikat FIKIH : 501/PIBA/2016
Bukti Pembayaran SPP : 1-IX
Nomor SK Pembimbing : 958 Tanggal 16 April 2019
IPK Sementara : 3,57
Tgl. Persetujuan Pembimbing : 5 November 2019
Dosen Penguji :
Penanggung Jawab : Dr. H. Marjuni, M.Pd.I
Ketua : Mardhiah, S.Ag., M.Pd.
Sekretaris : Andi Ika Prasasti Abrar, S.Pd., M.Pd.
Penguji : 1. Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.
2. Dr. Muhammad Rusmin B. M.Pd.I
Pembimbing : 1. Dr. H. Arifuddin S. M.Pd.
2. Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.
U.A.P.S (Komprehensif) :
Dirasah Islamiyah : Dosen : Drs. Syamsul Qamar, M.Th.I. Lulus Tgl 21 Agustus 2019
Ilmu Pendidikan Islam : Dosen : dr. Hj. Musdalifah, M.Pd.I. Lulus Tgl 26 Agustus 2019
Metode Peng. PPUI : Dosen : Dr. Baharuddin, M.M. Lulus Tgl 17 Oktober 2019

Disetujui Oleh :
Ketua Jurusan


Ridwan Idris S.Ag., M.Pd
NIP. 197609112005011005

Samata, 7 November 2019

Mahasiswa


Rika Primi Rahayu
NIM. 20300115051

Mengetahui,
An. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Kampus I : Jl. Sultan Alauddin No. 63 Makassar ■ (0411) 868720, Fax. (0411) 864823
Kampus II : Jl. H.M. Yasin Limpo No.36, Samata-Gowa ■ Tlp./Fax. (0411) 882682

FORMULIR PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

NOMOR :1525/MPI/2019

Nama Lengkap	: Rika Primi Rahayu
Tempat Tanggal Lahir	: Benteng, 3 April 1996
Alamat	: Samata
Suku Bangsa	: Makassar
NIM	: 20300115051
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenis Kelamin	: Perempuan
Judul Skripsi	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan Terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar
Nomor Sertifikat KKN	: 212/LP2M-UIN/IV/2019
Nomor Sertifikat FIKIH	: 501/PIBA/2016
Bukti Pembayaran SPP	: I-IX
Nomor SK Pembimbing	: 958 Tanggal 16 April 2019
IPK Sementara	: 3,57
Tgl. Persetujuan Pembimbing	: 5 November 2019
Dosen Penguji	
Penanggung Jawab	: Dr. H. Marjuni, M.Pd.I
Ketua	: Mardhiah, S.Ag., M.Pd.
Sekretaris	: Andi Ika Prasasti Abrar, S.Pd., M.Pd
Penguji	: 1. Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd. 2. Dr. Muhammad Rusmin B, M.Pd.I
Pembimbing	: 1. Dr. H. Arifuddin S. M.Pd 2. Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.
U.A.P.S (Komprehensif)	: M A K A S S A R
Dirasah Islamiyah	Dosen : Drs. Syamsul Qamar, M.Th.I. Lulus Tgl 21 Agustus 2019
Ilmu Pendidikan Islam	Dosen : Dr. Hj. Musdalifah, M.Pd.I. Lulus Tgl 26 Agustus 2019
Metode Peng. PPUI	Dosen : Dr. Baharuddin, M.M. Lulus Tgl 17 Oktober 2019

Disetujui Oleh :
Ketua Jurusan

Samata, 7 November 2019

Mahasiswa

Ridwan Idris S.Ag., M.Pd
NIP. 197609112005011005

Rika Primi Rahayu
NIM. 20300115051

Mengetahui,
An. Dekan
Wakil Dekan Bid. Akademik



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 3548 TAHUN 2019
TENTANG
PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH:

- Membaca** : Lembaran Persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar a.n. **Rika Primi Rahayu**, NIM: **20300115051**, dengan judul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan SDM Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah"** Tertanggal **5 November 2019** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasyah.
- Menimbang** : a. Bahwa untuk melaksanakan ujian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/Dewan Munaqisy.
b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian/munqasyah skripsi tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 3 Tahun 2018 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri RI Nomor 25 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 293 Tahun 2018 tentang Penetapan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2018/2019.
8. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018.
- MEMUTUSKAN**
- Pertama** : Mengangkat Panitia Ujian/Dewan Munaqisy Skripsi Saudara:
- Kedua** : **Rika Primi Rahayu**, NIM: **20300115051**;
- Ketiga** : Panitia Ujian/Dewan Munaqisy bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;
- Keempat** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2018 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;
- Kelima** : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;
- Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 5 November 2019

Dekan, 

LAMPIRAN:

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 3548 TAHUN 2019

TENTANG

PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI

A.n. Saudara/i **Rika Primi Rahayu**, NIM: 20300115051;

Penanggung Jawab : Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.

Ketua : Mardhiah, S.Ag., M.Pd.

Sekretaris : Andi Ika Prasasti Abrar, S.Si., M.Pd.

Munaqisy I : Ridwan Idris, S.Ag., M.Pd.

Munaqisy II : Dr. Muhammad Rusmin B. S.Pd.I., M.Pd.I.

Pembimbing I : Dr. H. Arifuddin S, M.Pd.

Pembimbing II : Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.I.

Pelaksana : Relly Afrizal

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 5 November 2019

Dekan, &



Dr. H. Marjuni, S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197810112006011006

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

1. Nama Mahasiswa/NIM/Jurusan	Rika Primi Rahayu	20300115051	MPI
2. Tempat/Tgl. Lahir/Jenis Kelamin	Batang, 3 April 1996		Perempuan
3. Hari/Tanggal Munaqasyah	Senin, 11 November 2019		
4. Judul Skripsi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Perpustakaan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai di Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Kepulauan Teluk		
5. Ketua/Sekretaris Sidang	Mardiana, S.Ag., M.Pd.	1. Andi Ika Pratiwi Alam, S.Si, M.Pd.	
6. Pembimbing/Penguji	1. Dr. H. Arisuddin Siraj, M.Pd.	2. Syamsuddin, S.Ag., M.Pd.	
7. Penguji	1. Ridwan Latir, S.Ag., M.Pd.	2. Dr. Muhammad Rusni, B.S.Ed, M.Pd.	

Hasil Ujian (Lingkari salah satunya yang sesuai)	<input type="radio"/> a. Lulus tanpa perbaikan <input checked="" type="radio"/> b. Lulus dengan perbaikan <input type="radio"/> c. Belum lulus dengan perbaikan tanpa ujian ulang <input type="radio"/> d. Belum lulus, perbaikan dan ujian ulang
---	--

NILAI UJIAN:

	Bahasa	Isi	Metode	Penguasaan	Rerata	Tanda Tangan
Ketua Sidang						
Sekretaris Sidang						
Penguji I					3.7	
Penguji II	3.92	3.92	3.92	3.92	3.92	
Pembimbing I/Penguji					4	
Pembimbing II/Penguji					3.2	
				Nilai Akhir	3.83	
IPK(S) : — = —	IPK = $\frac{\sum SKN}{\sum SKS}$ = — = —					

PERNYATAAN YUDISIUM	
Pada hari ini <u>Senin</u> tanggal <u>11</u> bulan <u>November</u> tahun <u>2019</u> pukul <u>—</u> Saya, pimpinan sidang munaqasyah atas nama Dekan FTK menyatakan bahwa Saudara <u>Rika Primi Rahayu</u> NIM <u>20300115051</u> telah menempuh ujian munaqasyah dan dinyatakan lulus dengan nilai rata-rata <u>—</u> Selanjutnya, Saudara dinyatakan berhak menambah gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) di belakang nama Saudara.	Gowa, 11 November 2019. Pimpinan Sidang, <u>Ridwan Latir</u>

SURAT PERNYATAAN	
Pada hari ini <u>Senin</u> Tgl. <u>11</u> Bulan <u>November</u> tahun <u>2019</u> , Saya nyatakan bahwa segala berkenaan dengan : <u>a. Perbaikan skripsi; b. Ujian ulang; Penulisan Skripsi dan d. Penyerahan skripsi ke Fakultas</u> . Saya akan selesaikan dalam jangka waktu <u>—</u> bulan/hari (Tidak lebih dari satu bulan). Segala resiko yang timbul akibat keterlambatan adalah di luar tanggung jawab Pembimbing, Penguji, dan Fakultas, dan karena itu konsekuensinya akan saya tanggung sendiri, termasuk menyeter 5 buah buku judul berbeda ke Prodi sesuai pasal 66 ayat 8 Pedoman Edukasi (SK Rektor UINAM No. 200 Tahun 2016).	Gowa, 11 November 2019. Memberi Pernyataan, <u>Rika Primi Rahayu</u>
Nama Mahasiswa <u>Rika Primi Rahayu</u>	Tanda tangan <u>Rika Primi Rahayu</u>

Keterangan Surat Pernyataan: Lingkari poin c dan d. Pada poin a dan b dilingkari salah satu atau keduanya sesuai kriteria kelulusan tersebut di atas (Kotak II). Yang dilingkari, dibacakan oleh mahasiswa.

Perbaikan:

Keterangan Tambahan: Alamat Mahasiswa

Alamat Makassar : Jl. Kode Pos
 : No. Tlp./Hp. e-mail
 Alamat daerah asal : Jl. Kota/Kampung Propinsi
 Kab. Kec. Desa/Kelurahan
 RW/RT Kode Pos No. Tlp./Hp.

Kotak No. 1 dan alamat Mahasiswa diisi oleh mahasiswa yang bersangkutan sebelum ujian berlangsung. Berita Acara dicopi dan diserahkan kepada penguji serta ke prodi dan fakultas (Bag. Akademik) bersama skripsi yang telah diuji, dan setelah keterangan hasil perbaikan (pada kotak No. V) ditandatangani oleh tim penguji.

RIWAYAT HIDUP



Rika Primi Rahayu. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara. Lahir dari buah cinta dan kasih sayang dari Ayahanda Abdul Karim dengan Ibunda Nur Kaya di Benteng pada tanggal 03 April 1996. Riwayat pendidikan, penulis pertama kali memulai pendidikan pada tahun 2001 di TK Bhayangkari dan lulus pada tahun 2002. Kemudian di tahun yang sama melanjutkan sekolah Sekolah Dasar di SDN Benteng 2 dan lulus pada tahun 2008 kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pada Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan tamat pada tahun 2011 di SMP Negeri 1 Benteng, Kecamatan Benteng, Kabupaten Kepulauan Selayar, Sulawesi Selatan. Kemudian melanjutkan lagi ke Sekolah Menengah Atas dan Alhamdulillah tamat pada tahun 2014 di SMA Negeri 1 Benteng. Pada tahun 2015 melalui jalur UMM penulis lulus masuk perguruan tinggi dan terdaftar sebagai Mahasiswa Angkatan 2015 di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sampai sekarang.